



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional
de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la
Fuente, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Roxana Lucia Benito Cusi

ASESOR:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud.

PERU-2018

Página del jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Mg. Janet Josco Mendoza
Secretaria

Mg. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mis padres María y Pedro, a mi hermano Sebastián y a mi esposo Oliver Noriega, por su apoyo incondicional en todo momento.

Agradecimientos

Agradezco primero a nuestro Dios y al apoyo incondicional, paciencia y comprensión de mi asesora, Mg. Miluska Vega Guevara.

Declaración de Autoría

Yo **Roxana Lucia Benito Cusi**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Prácticas de liderazgo y compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018” presentada, en 109 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
 - No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
 - Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
 - Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
 - De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de febrero del 2018

Br. Roxana Lucia Benito Cusi
DNI 43743028

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018”, que tuvo como objetivo de determinar la relación entre las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación según la correlación de Spearman, fue que existe una correlación moderada entre las prácticas de liderazgo y compromiso organizacional ($p = 0,537$), a su vez el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

La autora

Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	III
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos	32
II. MÉTODO	34
2.1 Diseño de investigación	35
2.2 Variables, operacionalización	36
2.3 Población y muestra	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	39
2.5 Métodos de análisis de datos	44
2.6 Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	46
3.1 Descripción de resultados	46
3.2 Contrastación de hipótesis	57
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS	77
VIII. ANEXOS	84

Matriz de consistencia

Matriz operacional de variables

Instrumentos

Certificado de validez de instrumentos

Matriz de datos

Artículo científico

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de prácticas de liderazgo	55
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	43
Tabla 3	Población de estudio	44
Tabla 4	Validez de contenido del instrumento de prácticas de liderazgo por juicio de expertos	44
Tabla 5	Estadístico de fiabilidad del instrumento de prácticas de liderazgo	44
Tabla 6	Validez de contenido del instrumento de compromiso organizacional por juicio de expertos	48
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad del instrumento del compromiso organizacional	49
Tabla 8	Caracterización de la muestra de estudio	50
Tabla 9	Prácticas de liderazgo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	51
Tabla 10	Prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	52
Tabla 11	Prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	53
Tabla 12	Prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	54
Tabla 13	Prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	55
Tabla 14	Prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	56

Tabla 15	Compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	57
Tabla 16	Dimensión compromiso afectivo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	58
Tabla 17	Dimensión compromiso normativo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	59
Tabla 18	Dimensión compromiso de continuidad de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	60
Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	61
Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	62
Tabla 21	Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.	63
Tabla 22	Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	64
Tabla 23	Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	65

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Diseño empleado	34
Figura 2	Caracterización de la muestra de estudio	48
Figura 3	Prácticas de liderazgo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	49
Figura 4	Prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	50
Figura 5	Prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	51
Figura 6	Prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	52
Figura 7	Prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	53
Figura 8	Prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	54
Figura 9	Compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	55
Figura 10	Dimensión compromiso afectivo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	56
Figura 11	Dimensión compromiso normativo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	57
Figura 12	Dimensión compromiso de continuidad de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	58

Resumen

La presente investigación tiene como importancia describir la relación entre las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación de tipo básica y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 120 enfermeras del hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, para la recolectar la información utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios. Los resultados evidenciaron que el 17,5% de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente mantienen un nivel bajo en relación con las prácticas de liderazgo, otro 81.7% un nivel medio, solo el 0.8% admitió que el nivel de liderazgo que practican en la institución es alto.

Se concluyó que existe una correlación moderada entre las prácticas de liderazgo y compromiso organizacional ($p = 0,537$), a su vez el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Palabras clave: Prácticas de liderazgo, compromiso organizacional

Abstract

The importance of this research is to describe the relationship between leadership practices and the organizational commitment of the nurses of the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital. The objective of the research was to determine.

Under a quantitative approach, a basic type of research and a descriptive correlational level was developed. The population consisted of 120 nurses from the Guillermo Kaelin De La Fuente hospital, to collect the information used the survey technique and as instruments the questionnaires. The results showed that 17.5% of the nurses of the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital maintain a low level in relation to leadership practices, another 81.7% a medium level, only 0.8% admitted that the level of leadership they practice in the institution it is high.

It was concluded that there is a moderate correlation between the practices of leadership and organizational commitment ($p = 0.537$), in turn the p-value calculated turned out to be less than 0.01, so the null hypothesis is rejected, that is to say that there is a relationship between leadership practices in the organizational commitment of the nurses of the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital.

Keywords: Leadership practices, organizational commitment

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Los seres humanos somos animales sociales, que a lo largo de la historia se dividieron en dos grupos, los líderes y los seguidores, donde los líderes planearon el camino a seguir, mientras que los seguidores realizaban las asignaciones relegadas y ayudaron a implementar las mejoras. En la actualidad, este concepto no ha variado, en este mundo globalizado, bajo el efecto de la innovación, el método para trabajar y decidir la forma de administración, siguen teniendo como objetivo resolver los problemas que influyen a la población en general. (Gómez, 2008, p. 157)

El liderazgo es un instrumento para lograr el cambio social, a lo largo de la historia se evidencia que el cambio social no habría sido concebible sin el tipo correcto de administración. Un hombre necesita comenzar el desarrollo, puede que no necesite ser un representante importante, sino que debe tener el encanto de moverse y persuadir a las personas. (Diéguez, 2010, p.5)

El liderazgo representa el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo que se esfuerzan por alcanzar su objetivo en determinadas situaciones. (García, 2007, p.12)

El liderazgo para Posner y Kouzes, es una conexión entre aquellos que aspiran a liderar y aquellos que eligen obedecer. A veces la relación es de uno a uno, a veces es de uno a muchos. Independientemente del número, para poder emerger, crecer y prosperar en estos tiempos inquietantes, los líderes deben dominar la dinámica de esta relación. Deben aprender cómo movilizar a otros para que quieran luchar por aspiraciones compartidas. (Kouzes, 2003, p.1)

El rápido proceso de crecimiento y desarrollo por el que atraviesan los países en las últimas décadas requiere de profesionales de salud con una nueva visión del mundo, en la que los valores como liderazgo y compromiso organizacional estén presentes. (Sousa, 2009, p.181)

Asimismo el liderazgo necesita del compromiso de las personas para lograr objetivos comunes, es así que Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo (Arciniega y Gonzales, 2006).

Es fundamental en la dirección de las instituciones de servicios de salud, la contribución principal de un modelo de liderazgo para el cambio, donde se evidencie la influencia del liderazgo en la calidad de los servicios, satisfacción de los usuarios y en el compromiso organizacional del personal de salud.

Considerando la relevancia de las acciones el líder en la efectividad de la gestión que desarrollan y fundamentalmente en el compromiso organizacional que los trabajadores pudieran tener se consideró a las acciones del líder como la capacidad tiene que influir en la forma en que las personas actúan o actúan en una reunión de trabajo particular, lo que influye en este grupo para trabajar con entusiasmo para lograr sus objetivos y destinos (Montes, 2005 p.34).

Son diversas las investigaciones que evidenciaron la relación que ejercen los líderes de una institución en el compromiso de sus trabajadores. El liderazgo del personal de Enfermería en los servicios de salud, es la clave y el factor esencial para una mejor conducción de los recursos humanos.

Es a través del liderazgo que el enfermero busca conciliar los objetivos organizacionales con los objetivos del grupo, buscando el perfeccionamiento de la práctica profesional de enfermería. (Lourenco, 2012, p.14)

Cainicela, en su investigación de liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen,

afirman que enfermería cumple un rol protagónico en las instituciones de salud, debiendo liderar el equipo de profesionales de enfermería hacia la mejora en el desempeño gerencial y prestación de servicios de salud, para lograr esta misión requiere de la adquisición de conocimientos y destrezas gerenciales, asegurando el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, y por efecto crear un clima organizacional favorable para las enfermeras, ejerciendo un liderazgo interpersonal centrada en la gestión de la mejora continua en la atención de salud. (Palomino, 2017, p. 12)

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Pazetto y Kowal (2015) en su estudio *Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral* tuvo como objetivo para construir en el caso de que existan entre el lugar de trabajo y la iniciativa en enfermería en las unidades de cuidado concentrado (UCI) en el sur de São Paulo (SP), Brasil. Técnica: Examen correlacional completado en cuatro UCI en el sur de São Paulo (SP), Brasil. La población considerada fue de 66 parejas por asistentes y eligieron expertos. Se utilizaron tres instrumentos¹. Representación; 2. Una forma reconocida en español del archivo de trabajo de enfermería reexaminado (B-NWI-R); y 3. Grid y Liderazgo en Enfermería: conducta perfecta. La información se descompuso usando pruebas ANOVA con una estimación ≤ 0.05 . Los resultados fueron que el lugar de trabajo no estaba relacionado con la administración en la enfermería genuina ($p = 0,852$). Las conclusiones fueron: Se pueden producir habilidades de liderazgo y el lugar de trabajo no tuvo impacto en la población contemplada.

Según Sousa et al. (2013) en su estudio *El liderazgo en la visión de enfermeros líderes*, El objetivo fue conocer la visión de conducir a los asistentes médicos sobre la iniciativa, fue una investigación subjetiva, expresiva, completada con 12 recursos que asumieron la responsabilidad de iniciativas en organizaciones

ubicadas en Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. El instrumento utilizado fue a través de una reunión no estructurada y un examen de sustancias. Los resultados que los encuestados tienen una visión razonable del tema y su importancia para la vocación, comprenden la autoridad como un procedimiento que la población en general o las prácticas, la búsqueda de objetivos, que no sea considerar una capacidad que puede ser educada. La conexión entre la administración y la consideración y el descubrimiento de la dificultad de ensayarla en el grupo, que terminó en particular en la región de actividad.

Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejilla (2009) en la investigación *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo* tuvo como objetivo describir el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo que perciben trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas, Con un ejemplo accesible de especialistas directos de Entidades Promotoras de Salud (EPS) en Colombia, el interés en el examen es de hasta 400 trabajadores. El instrumento utilizado fue un sondeo de factores psicosociales en el trabajo (CFP), delineado por Espinosa y Romero (2002). También se utilizó la Escala de Clima Organizacional (ECO) creada por Fernández (2008), cuyo objetivo es evaluar la impresión de los especialistas en diferentes mediciones de la atmósfera autorizada. La investigación incluyó a 400 sujetos distribuidos homogéneamente en concentraciones de 100, entre las comunidades urbanas de Barranquilla, Bogotá, Cali y Bucaramanga. Los resultados fueron: de los miembros 63.8% mujeres y 36.2% hombres, con una edad normal de 30.2 años, y el otro entre personal acreditado, especialistas, administradores / supervisores y expertos, con un nivel de instrucción en su mayor parte entre expertos y expertos (43.8% y 34.8%, individualmente). En la tabla N ° 4 se alude a la pesadez de las palabras descriptivas en las mediciones en la encuesta de autoridad, los descriptores se diseminan diferencialmente en cada medición. En el primero, los atributos de la autoridad están dispuestos para que los individuos sean incorporados, con un carácter objetivo y preciso, y además bien dispuestos y serviciales; es decir, de un hombre con cualidades menores requeridas. En la segunda medición hay descriptores, por ejemplo, problemático, excéntrico, testarudo y fanático; es decir, al principio cualidades molestas. Estas medidas

mantienen una cercanía, aunque débil, con la dirección del creador del instrumento, que tiene una medida con atributos de nerviosismo, inestabilidad o inusual, y otra con cualidades de dificultad, separación o inflexibilidad.

Lima, Coelho, Adyles, Biolchi, Pires y Schubert (2011) en su tesis *Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería*, tuvo un objetivo esencial en el avance de las infecciones relacionales en el grupo de enfermería, fue una investigación subjetiva, ilustrativa y exploratoria, incluida la investigación de cinco asistentes de un establecimiento médico general. Al suroeste de Paraná (Brasil), se utilizó una reunión semi organizada y la percepción de los miembros para recopilar la información. Los resultados indicaron el problema de los cuidadores médicos en la comprensión de la iniciativa y su relevancia. A través de las percepciones, se vio que los cuidadores médicos invirtieron en una cantidad considerable de energía requerida con ejercicios burocráticos, lejos de sus segmentos y, de vez en cuando, se les colocaba en una actitud del engranaje antes de las proyecciones y necesidades de los grupos en la disposición de la ayuda al cliente.

Domingo, Ramírez y García (2013) en su estudio *Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*, tuvo como objetivo relacionar el clima laboral con el compromiso organizacional. La investigación fue una sección transversal con un enfoque cuantitativo y un grado de correlación. El examen se realizó en cinco establecimientos de educación avanzada en Puerto Vallarta, con 261 representantes. Se utilizó una encuesta enmarcada por siete medidas que contiene 20 factores de la atmósfera autoritaria y 15 de dedicación, a pesar de ocho factores estadísticos. La población general revisada en los establecimientos contemplados informa una estructura autoritativa ideal, planes de correspondencia e instrumentos de motivación y además estilos de administración excesivamente buenos. En cualquier caso, los niveles de responsabilidad no son observados; El deber comprobado y el regularizador se consideran medios y la responsabilidad plena de sentirse como medio alto. Los representantes decididamente apreciaron la atmósfera autoritaria particularmente en las mediciones de rumbo y estructura, donde fueron elegidos, a la inmutabilidad que se basa en la ejecución individual y

no en las inclinaciones del supervisor, reconocimiento por el trabajo y el grupo de entrenamiento en conexión con el del gestor.

Arango (2016), en su tesis *Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá*, el objetivo fue identificar los estilos de liderazgo de las enfermeras supervisoras y coordinadoras de una Institución prestadora de Servicios de Salud (IPS) de tercer nivel de la ciudad de Bogotá., se realizó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal en el que se aplicó la adaptación del Cuestionario MLQ 5X Corto (Bass y Avolio, 2000) realizado por Vega y Zabala (2004) a 145 enfermeras y auxiliares de enfermería y 14 coordinadoras y supervisoras de la institución. La información recolectada fue ingresada inicialmente en el programa Excel 2010 y al programa SPSS en el cual se realizó el análisis correspondiente, entre los resultados obtenidos se encuentra que el liderazgo que predomina en las enfermeras coordinadoras y supervisoras desde su percepción es el liderazgo transformacional con un promedio de 82.99, resultados que coinciden con la percepción de los colaboradores con un promedio de 67.76; en segundo lugar, se encontró el liderazgo transaccional para las coordinadoras y supervisoras con un promedio de 81.5, resultados que coinciden con la percepción de los colaboradores quienes reportan que se presenta con un promedio de 65.8 y en tercer lugar, el liderazgo correctivo evitador que obtuvo desde la percepción de las coordinadoras un promedio de 47.8 y desde la percepción de los colaboradores un promedio de 45.7.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Cainicela (2017), en su tesis *Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*, el objetivo de este estudio fue construir la iniciativa relacional de los asistentes centrales y su impacto en la atmósfera jerárquica en los Servicios de Enfermería del Pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. La estrategia utilizada como parte del examen fue expresiva, y no se utilizó el nivel de prueba, el plan de correlación y el corte transversal, se utilizó la técnica cuantitativa. La población era de 303

cuidadores médicos y 9 jefes asistentes, el ejemplo fue adquirido probabilísticamente constituido por 147 asistentes y 9 asistentes médicos líderes de la estructura B del Hospital Almenara Irigoyen, a los cuales se les administraron encuestas Fischman de Liderazgo Interpersonal y de Clima Organizacional por MINSA, dependiendo de la legitimidad y el estado anormal de calidad inquebrantable. La información fue examinada mensurablemente por el programa SPSS 22.0 con una notabilidad de $p < 0.05$, la prueba de recaída recta fue utilizada para probar las teorías. Los resultados demostraron que la mayoría de los Jefes de Servicio de Enfermería del Pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen se formaron para dirigir la autoridad relacional del 77.8%; y el 75.5% de los asistentes médicos de cuidado vieron en la atmósfera de autoridad para seguir adelante. Las conclusiones de que la autoridad relacional de los cuidadores médicos centrales no impacta la atmósfera jerárquica en las administraciones de enfermería del Hospital B del Hospital Almenara Irigoyen. En un nivel particular, se descubrió que la colaboración en la administración relacional de los asistentes médicos centrales no impacta por completo la atmósfera jerárquica. Las capacidades de gestión de la autoridad relacional de los cuidadores médicos no afectan la atmósfera autoritaria en las administraciones de enfermería del Hospital B del Hospital Almenara Irigoyen.

Quispe (2015), en su investigación *Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina*, tuvo como objetivo decidir el sentimiento que los asistentes tienen sobre los estilos de autoridad creados por las administraciones de Medicina en una base de bienestar. Material y método: Estudio de clasificación cuantitativa, nivel de aplicación, estrategia expresiva para un plan solitario. La población estaba compuesta por los expertos en enfermería de un establecimiento de bienestar que trabajaba en las administraciones médicas de la organización de bienestar, el ejemplo se hizo de 22 graduados de enfermería. El sistema utilizado para el estudio y el instrumento creado para el examen fue una escala tipo Likert que contiene 48 preguntas particulares. Resultados: El 100% (22) de los graduados de enfermería consideran que la iniciativa utilizada por el jefe de la administración es ominosa. Conclusiones: El personal de enfermería confía en que el estilo de administración del jefe de

asistentes de la administración médica es modestamente grande, lo que se demostró a través de la prueba alfa de Cronbach, que arroja un nivel de notoriedad de $\alpha = 0.6$. Del mismo modo, podemos ver que la competencia del modelo subsiguiente no es satisfactoria, el resultado de R^2 (cuadrado) de 0.272, que no es crítico, según las indicaciones del modelo utilizado, muestra el reconocimiento del grado de deterioro del nivel de 5% no se identifica con la atmósfera jerárquica.

1.3. Teorías relacionadas al tema

A continuación se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional, se describen las dimensiones que permitieron la medición de las variables de estudio y las diferentes teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

1.3.1 Bases teóricas de la variable prácticas de liderazgo

Conceptualización

Liderazgo ha sido definido de muchas maneras diferentes, en los siguientes párrafos se intentará definir el concepto liderazgo, a través de los distintos enfoques planteados tanto en el ámbito psicosocial y administrativo.

Para Hudchinson (2014) el liderazgo es la distribución de habilidades y de administración que la persona necesita para impactar la forma en que los individuos actúan en una reunión específica (p.21).

Asimismo para Estrada (2006) el liderazgo es asumido por individuos que pueden tomar la habilidad de otros y centrarlos hacia un objetivo similar, mientras logran la satisfacción individual de la cantidad considerable de segmentos (p.13).

También encontramos al líder transformacional, el cual es una "persona que ayuda a las organizaciones y a las personas a modificar positivamente su manera de hacer las cosas" (Dubrin, 2000, p. 282).

Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (1999) el líder tiene una conducta definida por la motivación, ya que ayuda a los que apoyan en las vulnerabilidades de la naturaleza (p. 10).

El Modelo de Liderazgo Transaccional, describe que el líder ayuda a sus seguidores a lograr sus objetivos, además utiliza el reconocimiento y apreciación individual (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1998, p.344).

Para Kotter (1990, pp 15-16) la gestión y el liderazgo pueden ser complementarios e incluso superponerse, cabe afirmar que la dirección es más formal, científica y universal que el liderazgo pues emplea instrumentos y técnicas específicas para las diferentes situaciones que puedan presentarse. Además, la dirección por sí sola no es efectiva si no es acompañada de un buen liderazgo, es decir tener un fuerte liderazgo tiende a un ambiente más cambiante, hasta arbitrario si no está enfocado con una buena dirección. En conclusión se puede decir que el gestor con una directiva potente es una unión perfecta, pero en temporadas de dificultades y de desorden, puede convenir un fuerte liderazgo unido a un grado limitado de dirección.

Según Kelley (1981) el líder tiene la capacidad de explicar las conductas de sus seguidores y completar actividades para resolver circunstancias particulares cuando sea fundamental, esto lo desarrolló en su teoría atribucional (p. 12).

Del mismo modo House (1971) definió que existen dos tipos de líderes, el líder centrado en tareas y líder centrado en la persona. En ambos casos el líder debe inspirar a sus seguidores constantemente y permitirles alcanzar sus objetivos más esenciales (p. 64).

Igualmente para Lewin (1964) en su teoría situacional explica los tres estilos de liderazgo clásico: liderazgo autoritario, es un liderazgo orientado a la disciplina, la obediencia al líder y la eficacia, liderazgo democrático, está orientado a fomentar

la participación del equipo en la toma de decisiones, liderazgo concesivo-liberal, en este estilo se delega la autoridad en los miembros del equipo (p. 11).

Para McGregor (1960) en su teoría contingente desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando de los directivos según esta teoría si se apoya a la Teoría X, el estilo sugerido sería autocrático (personas perezosas e irresponsables, que no necesitan un control), mientras que si se apoya a la Teoría Y (personas creativas e imaginativos, que les gusta asumir responsabilidades). Esta teoría sugiere que lo más adecuado es desarrollar un estilo democrático participativo (p. 46).

Respecto al liderazgo y la consecución de objetivos Cattell (1951) en su teoría define al líder como la persona que posee influencia demostrable sobre la personalidad del grupo, el liderazgo del líder se mide a través del grado de influencia que tiene para que su grupo y así alcanzar las metas en común (p. 5).

De manera análoga Fiedler (1951) creó una encuesta que denominó la "Escala de Preferencia más pequeña para un compañero de trabajo" (EMPCT) para evaluar los estilos de autoridad: emprendiendo administración (control, estructura) e iniciativa de relación (latente, considerada) (p. 26).

El modelo teórico de prácticas de liderazgo es de los autores Kouzes y Posner (1987), ellos definen el liderazgo es una relación entre aquellos que aspiran a liderar y aquellos que eligen obedecer. A veces la relación es de uno a uno. A veces es de uno a muchos (p. 2).

Kouzes y Posner a principios de la década de los 80 abordan el liderazgo como un conjunto de comportamientos medibles que se pueden aprender y enseñar. Después de realizar cientos de entrevistas, revisar miles de estudios de casos y analizar más de dos millones de cuestionarios de encuestas para entender los momentos en que los líderes realizaron su mejor experiencia personal, surgieron cinco prácticas comunes para hacer cosas extraordinarias. Las cinco

prácticas son: modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen, alentar el corazón.

La clasificación de conductas de liderazgo es dada de más frecuente a menos frecuente, de los 30 comportamientos de liderazgo en base al promedio de las respuestas de los observadores. El promedio (PRO) incluye las respuestas de gerentes, que también se muestran por separado. Las líneas horizontales separan los 10 comportamientos más frecuentes y los 10 comportamientos menos frecuentes de los 10 intermedios. Un signo más (+) junto a la respuesta PRO o gerente (G) indica que la respuesta es mayor en más de 1.5 puntos a su respuesta personal; un signo menos (-) indica que la respuesta es inferior en más de 1.5 puntos a su respuesta personal. Puesto que 1.5 es aproximadamente la diferencia promedio entre los puntajes personales y de observadores, cualquier diferencia mayor a ella merece atención. Cuando la columna +/- están en blanco en una determinada fila, esto indica un grado razonable de coincidencia entre los puntajes PERSONAL y PRO o PERSONAL y GERENTE. La escala de respuestas va de 1-Casi nunca a 10-Casi siempre.

Dimensiones de la variable prácticas de liderazgo

Kouzes y Posner (1987, p.1) abordaron cinco momentos donde los líderes tuvieron su mejor desempeño personal, estas cinco prácticas no son propiedad privada de ninguna persona, han superado la prueba del tiempo y están disponibles para todos aquellos que acepten el desafío del liderazgo.

Dimensión 1: Desafiar lo establecido

El éxito al desafiar y romper tradiciones, tener la iniciativa de cambiar las formas aceptadas de hacer las cosas, es muchas veces atribuidas a la suerte, pero es sólo a través de un proceder sostenido y constante, que el éxito es posible de ser alcanzado (Kouzes y Posner, 1997, p.4).

Los líderes aceptan los desafíos, son innovadores, buscan oportunidades para crecer y mejorar. Los líderes deben ser abiertos, recibir y aceptar ideas de cualquier persona y en cualquier lugar. La contribución principal del líder está en reconocer y apoyar las buenas ideas y estar presto a desafiar al sistema para hacer que se adopten nuevos procesos y sistemas (Kouzes y Posner, 1997, p.4).

Cuando se habla de liderazgo y del papel que juegan los líderes en buscar nuevas formas de hacer las cosas y de mejorarlas, es tener la iniciativa que se requiere para enfrentar el desafío de cambiar. La importancia de esta dimensión es romper paradigmas y hacer rupturas con el pasado y con la forma tradicional de hacer las cosas.

Dimensión 2: Inspirar una visión compartida

Los líderes inspiran una visión compartida pensando en el futuro e integrando a otros en una visión común. Los líderes miran a través del horizonte del tiempo, imaginando las oportunidades atractivas que les esperan cuando ellos y sus colaboradores alcanzan el objetivo. Los líderes no pueden exigir el compromiso, sólo pueden inspirarlo (Kouzes y Posner, 1995, p.3).

La importancia de esta dimensión es lograr que se sientan identificados y comprometidos en una causa común, la visión que presente el líder debe ser lo suficientemente estimulante, comunicada con optimismo, entusiasmo y amor.

Dimensión 3: Potenciar a los demás

El liderazgo es un esfuerzo en equipo, el líder no podrá solo, entonces los líderes habilitan a los demás para que actúen fomentando la colaboración y fortaleciendo a los demás (Kouzes y Posner, 1995, p.5).

La importancia de esta dimensión está basada en la confianza, esta es una capacidad fundamental del líder y la más significativa de las cinco prácticas, ya que el liderazgo es una relación basada en la confianza.

Dimensión 4: Modelar con el ejemplo

La cualidad más importante del líder es la credibilidad personal, los líderes modelan el camino poniendo en claro sus valores y dando el ejemplo. Deben descubrir sus propias capacidades y luego deben dar voz en forma clara y auténtica a sus valores (Kouzes y Posner, 1995, p.1).

Dimensión 5: Alentar con el espíritu

Directivos que energizan con el alma. Puertas abiertas extraordinarias para asociaciones únicas que fueron hechas para la realización de las tareas y para los logros del grupo todo el tiempo. Esto hace que la resolución y la seguridad en uno mismo asocien la ejecución con las recompensas. (Kouzes y Posner, 1995, p.8)

La importancia de esta dimensión está en lograr resultados que realmente aporten valor agregado en las tareas y procesos ejecutados por las personas.

1.3.2. Bases teóricas de la variable Compromiso Organizacional

Gutiérrez, et al. (2012. p.33) describen al individuo comprometido, como un miembro de la institución, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales.

Goñi (2007, p.21) afirma que la efectividad organizativa depende en gran medida del logro de los objetivos de la organización.

Lechuga (1998. p.8), estima que cuando los colaboradores se encuentran en un ambiente de trabajo apropiado tratarán de dar lo mejor de sí mismos, utilizando al máximo su potencial.

Tras estos exámenes subyacentes, Meyer y Allen (1991, p.11) se unen a los compromisos anteriores y su investigación más reciente sobre una estructura hipotética del sujeto, que se aísla en tres partes: llena de sentimiento, progresión y regulación, que constituye tres ángulos particulares e identifica con cada uno diferente por lo tanto, como lo indica el creador, un hombre puede estar conectado de manera viable a su asociación, mientras que puede mantener, o no, la conexión

en cuanto al ahorro de dinero, y sentir, o no, el compromiso de ser fiel a su asociación.

Dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

Dimensión 1. Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo toma como base el deseo y se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, en consecuencia, disfrutan de su permanencia en la organización (Meyer y Allen, 1991, p.17).

Dimensión 2. Compromiso Normativo

El compromiso normativo hace referencia a la moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (Meyer y Allen, 1991, p.18).

Dimensión 3. Compromiso de Continuidad

El compromiso de continuidad hace referencia a la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo (Meyer y Allen, 1991, p.19).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión Inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018?

Problema Específico 4

¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018?

Problema Específico 5

¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018?

1.5 Justificación

La presente investigación es importante porque responde a las necesidades de fortalecimiento de líderes en enfermería y su compromiso organizacional en el servicio de la salud.

Justificación teórica

La investigación realizada, constituye un aporte teórico en la medida que incrementará el fortalecimiento de las prácticas de liderazgo en las enfermeras y su compromiso organizacional en su servicio hospitalario. El liderazgo es un tema ampliamente estudiado a nivel internacional y se ha iniciado su estudio en el ámbito nacional, por lo que aún son insuficientes las referencias de investigaciones en el

país, siendo frecuentes los estudios que abordan los diferentes estilos de liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional.

En la investigación se presentan antecedentes y fundamentos teóricos que permiten abordar científicamente el problema planteado, pues el análisis de las diferentes teorías sobre las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional sustentan la importancia de lograr líderes enfermeros, en el mundo comunicado de hoy los líderes no pueden solos, el éxito en los emprendimientos seguirá siendo una cuestión de que tan bien las personas trabajan y se relacionan con los demás. El éxito en el liderazgo depende de nuestra capacidad para generar y mantener relaciones humanas de colaboración.

Justificación social

Si las enfermeras logran obtener las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional deseado, se lograra alcanzar los objetivos de cada servicio, así habrá mayor colaboración entre las enfermeras, se sentirán identificadas con su lugar de trabajo.

Justificación práctica

Los resultados de esta investigación sustentan la importancia de las practicas del liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras, Esta investigación ha demostrado que el liderazgo es un conjunto de prácticas observables y que se pueden aprender, debemos entender que el liderazgo es un asunto de todos. La confianza en uno mismo que se requiere para líder proviene del aprendizaje sobre uno mismo, esto se desarrollara al generar fortalezas y superar debilidades. Los líderes se desarrollan mejor cuando son participantes entusiastas del cambio.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General.

Existe relación entre prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Hipótesis Específica 2

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Hipótesis Específica 4

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Hipótesis Específica 5

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Objetivo Específico 5

Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de estudio

El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea y alcanzar los objetivos de la investigación, en tal sentido, dado que en la investigación no se manipularon las variables de estudio, se empleó un diseño no experimental, es decir se desarrolló un estudio donde se observaron los fenómenos “tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos no se provocan las situaciones sino que se observan situaciones ya existentes” tal como lo señalaron Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 149).

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal, pues los datos se recolectaron en un sólo momento y se tenía como propósito describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y obedeció al siguiente esquema:

En función del alcance de la investigación, se empleó el “diseño no experimental transeccional, correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 154), pues se pretendió describir la relación existente entre las variables de prácticas liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras en el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

A continuación se presenta el diseño empleado:

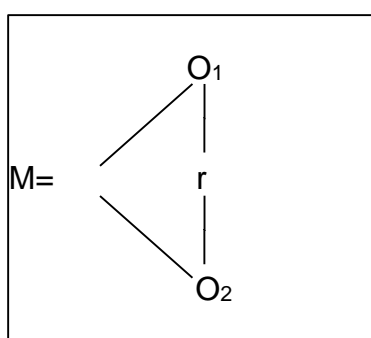


Figura .1

Donde:

M = 120 enfermeras

O1= Observación de prácticas de liderazgo

O2= Observación de compromiso organizacional

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, pues nos permitió el control de las variables de estudio con la intención de medirlas y compararlas con estudios similares. La meta principal fue la construcción y la demostración de teorías para lo cual se empleó la lógica o razonamiento deductivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.140). Es importante resaltar que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos por lo tanto es secuencial, el orden que se sigue debe ser riguroso. Parte de los objetivos y preguntas de investigación, se elabora una perspectiva teórica en función de teorías preexistentes revisadas y en función de ellas se establecen las hipótesis, variables y dimensiones; se desarrolla bajo un plan preestablecido (diseño de la investigación) que se sigue para probar las hipótesis gracias al análisis y contrastación de datos y finalmente se emiten conclusiones directamente relacionadas a los objetivos planteados inicialmente

El método que se usó fue el método hipotético deductivo, pues se partió de la observación del fenómeno a estudiar, en base a las cuales se plantearon los problemas e hipótesis respectivas y que luego del análisis correspondiente se verificó y comprobó la verdad de los enunciados deducidos. Este método combina la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación). (Lorenzano, 1994, p.46)

Tipo de investigación

La presente investigación fue sustantiva, pues se orientó a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad (Sánchez y Reyes, 2009, p.12). Este tipo de investigación, trató de responder a los problemas teóricos o fácticos, pues su propósito fue responder objetivamente a interrogantes planteadas en cierto fragmento de la realidad, siendo su ámbito la realidad social y natura. (Carrasco, 2006, p.25)

El alcance de la investigación fue correlacional y explicativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.142), porque permitió asociar las variables mediante un patrón predecible, explicó la relación entre las variables de estudio y midió las

prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

2.2. Variables, operacionalización

En la investigación se establecieron como variables de estudio las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional. Estas variables fueron de naturaleza cuantitativa y de escala ordinal, por lo tanto se pudieron establecer relaciones de orden entre las categorías.

2.2.1. Definición conceptual de las variables

Variable 1: Definición de la variable prácticas de liderazgo

Las prácticas del liderazgo según Kouzes “Hacer lo que se dice que se hará”. Dentro de esta descripción típica de credibilidad hay dos elementos fundamentales: decir y hacer, abordan el estudio de la efectividad del liderazgo desde una perspectiva aprioris (Kouzes y Posner, 1995, p.10).

Las prácticas de liderazgo no sólo se definen en una organización, sino que abarca diversas facetas de índole social donde alguien en su actividad concreta puede influir sobre el comportamiento de otro individuo o grupo. Siempre que un individuo trate de influir sobre el comportamiento de otro, ese individuo es el líder potencial y la persona sobre la cual trata de influir es el seguidor potencial, sin importar que la persona sea su jefe, un colega, un subordinado, un amigo o un pariente (Mendoza, 2005 p. 78).

Variable 2: Definición de la variable compromiso organizacional

Meyer y Allen definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructor de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Esta aproximación tridimensional es la que mayor

investigación y soporte ha generado durante las últimas décadas, siendo la teoría más estudiada por muchos otros autores (Meyer y Allen, 1991, p. 42).

2.2.2. Definición operacional de las variables

Prácticas de liderazgo

Está definido como el conjunto de estrategias para medir la variable prácticas de liderazgo, que fue medido mediante un instrumento de escala ordinal.

Tabla 1
Operacionalización de la variable prácticas de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	escala	Niveles y rangos
Desafiar lo establecido	Agentes de cambio Líderes	3,8,13,18 23,28	1. Raramente o Nunca 2. De vez en cuando	Bajo [30-69] Medio [70-109] Alto [110-130]
Inspirar una visión compartida	Expresiones de esperanza Optimismo. Visión orientadora	2,7,12,17 ,22, 27	3. Ocasionalmente 4. A menudo, y 5. Muy a menudo o Siempre,	
Potenciar a los demás	Fomentar la colaboración Construir confianza	4,9,14,19 ,24,29	Ordinal	Bajo [6 - 13] Medio [14 - 21] Alto [22 - 30]
Modelar con el ejemplo	Confianza Respeto Modelar Integridad	6,11,16, 21, 1,26		
Alentar con el espíritu	Contribuciones individuales Éxito de los proyectos Logros del equipo	5,10,15, 20,25,30		

Compromiso organizacional:

Está definido como el conjunto de estrategias para medir la variable compromiso organizacional, que fue medido con un instrumento de escala ordinal.

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	escala	Niveles y rangos
Compromiso Afectivo	Compromiso afectivo,	1-6	1. Raramente o Nunca	Bajo [18- 53]
	Vínculo emocional		2. De vez en cuando	Medio [54 - 89]
	Permanecía		3. Ocasionalmente	Alto [90- 126]
	Trabajo beneficio Entidad		4. A menudo, y 5. Muy a menudo o Siempre,	
Compromiso Normativo	sentimiento de obligación normas sociales	14-18	Ordinal	
	creencia de la lealtad			Bajo [6 - 17]
	sentido de reciprocidad			Medio [18 - 29]
Compromiso de Continuidad	Costos	7-13		
	riegos de pérdida			Alto [30 - 42]
	Sacrificio personal, Motivación extrínseca			

2.3. Población y muestra Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 120 enfermeras del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Criterios de Inclusión

Se consideró como criterios de inclusión, trabajar en el servicio hospitalario más de un año.

Criterios de exclusión

Personal enfermero que se encuentre de vacaciones, licencia o descanso médico.

Tabla 3

Población de estudio

Área	Cantidad
Pediatría	22
Emergencia	36
Consultorio	42
Cirugía	20
Total	120

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Sánchez y Reyes (2015, p. 163) “Las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación .Las técnicas varían y se seleccionan considerando el método de investigación que emplee”, quiere decir, que en la presente investigación se utilizara el cuestionario y una escala.

Instrumentos de recolección de datos:

Ficha técnica de la variable prácticas de liderazgo

Nombre del Test: Cuestionario de prácticas de liderazgo

Nombre / Autores:

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de liderazgo

Objetivo: Conocer los niveles de prácticas de liderazgo de la institución

Consta de 30 preguntas distribuidas en sus cinco dimensiones o factores. Para ponderar las respuestas se usó una escala de Likert con cinco opciones para contestar desde:

Raramente o nunca

De vez en cuando

Ocasionalmente

A menudo

Muy a menudo o siempre

El instrumento permite evaluar las prácticas de liderazgo para cada dimensión. Para la calificación del instrumento se utilizan cinco categorías diagnósticas de evaluación y se aplican para cada factor y para el puntaje total.

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión de la salud y con el grado académico de doctores. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 4

Validez de contenido del instrumento de prácticas de liderazgo por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Juez 1	Aplicable
2	Juez 2	Aplicable
3	Juez 3	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Tabla 5

Estadístico de fiabilidad del instrumento de prácticas de liderazgo

Alfa de cronbach	N de elementos
,765	30

Ficha técnica de la variable compromiso organizacional

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Características Del Inventario Escala tipo: Likert

Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 15 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Según se aprecia en la ficha técnica siguiente. El instrumento permite evaluar las prácticas de liderazgo para cada dimensión y otro que consta de 18 preguntas distribuidas en sus cinco dimensiones o factores. Para ponderar las respuestas se usó una escala de Likert con cinco opciones para contestar desde:

Raramente o Nunca: 1

De vez en cuando: 2

Ocasionalmente: 3

A menudo: 4

Muy a menudo o Siempre: 5

Según se aprecia en la ficha técnica siguiente. El instrumento permite evaluar el compromiso organizacional para cada dimensión.

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión de la salud y con el grado académico de doctores. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento de compromiso organizacional por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Juez 1	Aplicable
2	Juez 2	Aplicable
3	Juez 3	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable compromiso organizacional fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Tabla 7

Estadístico de fiabilidad del instrumento del compromiso organizacional

Alfa de cronbach	N de elementos
,875	18

2.5 Método de análisis de datos

Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos que ha sido empleada para tabular, y procesar los resultados de las encuestas de los empleados.

Asimismo, se usaron la Técnica del fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas, que ha sido empleada para registrar la indagación de bases teóricas del estudio; Técnica de ensayo en pequeños grupos, para hacer una prueba piloto con el cuestionario de los empleados; Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Técnica del Software SPSS, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

Análisis de los datos

Luego de la aplicación de los cuestionarios para determinar la relación entre prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018, se procedió a vaciar la información en una matriz de doble entrada elaborada en Excel. Posteriormente se totalizaron las respuestas por sujeto con la finalidad de ubicar cada puntaje en una escala diseñada para tal fin. Seguidamente se elaboró la base de datos para realizar el procesamiento de los datos mediante el uso del paquete estadístico SPSS-V22.

Para el análisis de los datos se apoyó en un componente descriptivo de las variables y sus respectivas dimensiones a través del cálculo de frecuencias simples y porcentuales, con el propósito de elaborar tablas de frecuencias y sus respectivas gráficas de barras. Asimismo se construyeron tablas de contingencia para el cruce de las variables objeto de estudio.

La segunda fase consistió en un análisis correlacional mediante el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para comprobar las hipótesis formuladas. Dicha prueba estadística permitió establecer la existencia o no de relación entre las variables en estudio, así como el sentido y la intensidad de la misma en caso de haber identificado correlación significativa. La fórmula del coeficiente de correlación de Spearman es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 2.

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x-y y N es el número de sujetos del estudio.

2.6 Consideraciones Éticas

Los procedimientos que se llevaron a cabo durante la investigación, no atentaron contra los derechos de los profesionales de enfermería participantes en el estudio, quienes dieron su consentimiento informado antes de resolver el instrumento; asimismo los objetivos y los resultados son transparentes y abiertos a las comisiones de ética y supervisión de la comunidad científica, así como a la institución de salud y prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 8

Caracterización de la muestra de estudio

			Género		Total
			Masculino	Femenino	
Estado civil	Casado	Recuento	1	38	39
		% dentro de Género	100,0%	31,9%	32,4%
	Soltero	Recuento	0	71	71
		% dentro de Género	,0%	59,7%	59,2%
	Divorciado	Recuento	0	2	2
		% dentro de Género	,0%	1,7%	1,7%
	Unión libre	Recuento	0	8	8
		% dentro de Género	,0%	6,7%	6,7%
Tiempo de servicio	1-5 años	Recuento	1	39	40
		% dentro de Género	100,0%	32,8%	33,3%
	6-10 años	Recuento	0	76	76
		% dentro de Género	,0%	63,9%	63,4%
	11 - 20 años	Recuento	0	4	4
		% dentro de Género	,0%	3,3%	3,3%
Edad	21 - 30 años	Recuento	0	32	32
		% dentro de Género	,0%	26,9%	26,6%
	31 -40 años	Recuento	1	73	74
		% dentro de Género	100,0%	61,3%	61,7%
	41 - 50 años	Recuento	0	12	12
		% dentro de Género	,0%	10,1%	10,0%
	Más de 51años	Recuento	0	2	2
		% dentro de Género	,0%	1,7%	1,7%
Servicio	SOP	Recuento	1	11	12
		% dentro de Género	100,0%	9,2%	10,0%
	URPA	Recuento	0	11	11
		% dentro de Género	,0%	9,2%	9,2%
	Emergencia	Recuento	0	11	11
		% dentro de Género	,0%	9,2%	9,2%
	UCI	Recuento	0	18	18
		% dentro de Género	,0%	15,2%	15,0%
	Hospitalización	Recuento	0	48	48
		% dentro de Género	,0%	40,4%	40,0%
	Neonatología	Recuento	0	20	20
		% dentro de Género	,0%	16,8%	16,6%
Total	Recuento		1	119	120
	% dentro de Género		100,0%	100,0%	100,0%

De la Tabla 8 se observa que del total de sujetos encuestados solo uno es del sexo masculino que representa el 0,8%, el resto son del sexo femenino. Asimismo, el estado civil que predomina es el soltero con un 59,2%, además, el 61,7% tienen edades que oscilan entre los 31 y 40 años y otro 26,6% de 21 a 30 años. De otra parte se tiene que el 63,4% del personal encuestados poseen entre 6 a 10 años de servicios en el área de enfermería. Asimismo, del total de sujetos encuestados el 40% trabajan en el área de hospitalización, el 16,6% en neonatología y el 15% en UCI, el resto en áreas como SOP, URPA y emergencia.

3.1.1. Descripción de variable prácticas de liderazgo

Tabla 9

Prácticas de liderazgo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	17,5	17,5	17,5
	Medio	98	81,7	81,7	99,2
	Alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

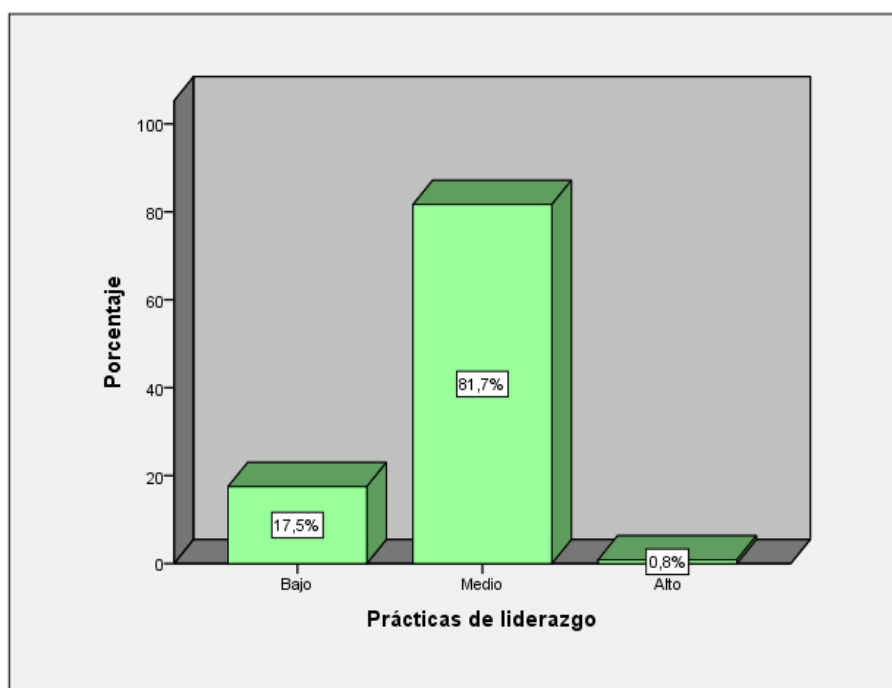


Figura 2. Prácticas de liderazgo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Como se puede observar en la Tabla 9 y Figura 2 el 17.5% de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente mantienen un nivel bajo en relación con las prácticas de liderazgo, otro 81.7% un nivel medio, solo el 0.8% admitió que el nivel de liderazgo que practican en la institución es alto.

3.1.2. Descripción de las dimensiones

Tabla 10

Prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	17,5	17,5	17,5
	Medio	98	81,7	81,7	99,2
	Alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

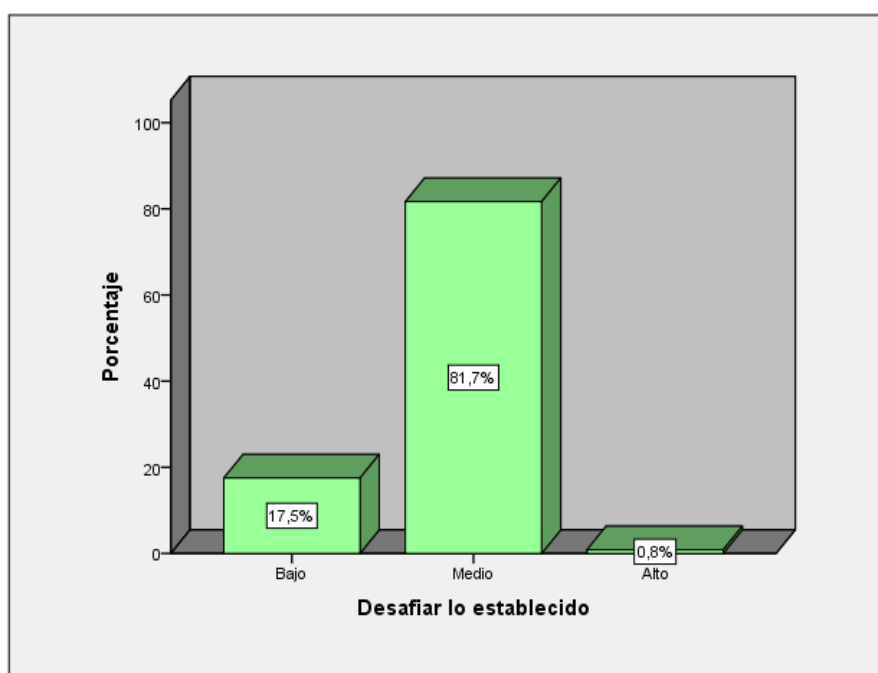


Figura 3. Prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Respecto a modelar con el ejemplo como práctica de liderazgo se observa en la Tabla 10 y Figura 3 como el 17.5% de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente consideran que el nivel es bajo, otro 81.7% se ubicó en el nivel medio y el 0.8% en el nivel alto.

Tabla 11

Prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	20,0	20,0	20,0
	Medio	94	78,3	78,3	98,3
	Alto	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

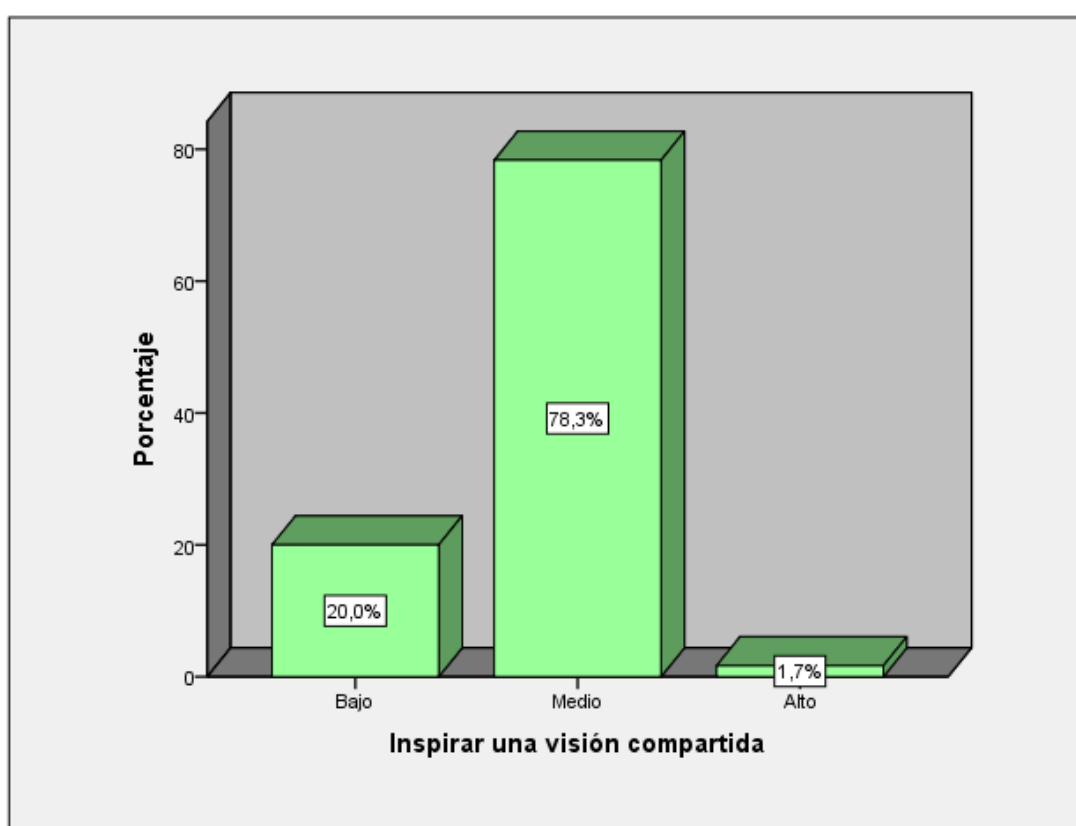


Figura 4. Prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

En referencia a la dimensión inspirar una visión compartida como parte de la práctica de liderazgo se aprecia en la Tabla 6 y Figura 4 como el 20% de las enfermeras del estudio se ubicó en el nivel bajo, otro 78.3% en el nivel medio, solamente el 1.7% considera que esta dimensión se ubica en el nivel alto.

Tabla 12

Prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	18,3	18,3	18,3
	Medio	97	80,8	80,8	99,2
	Alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

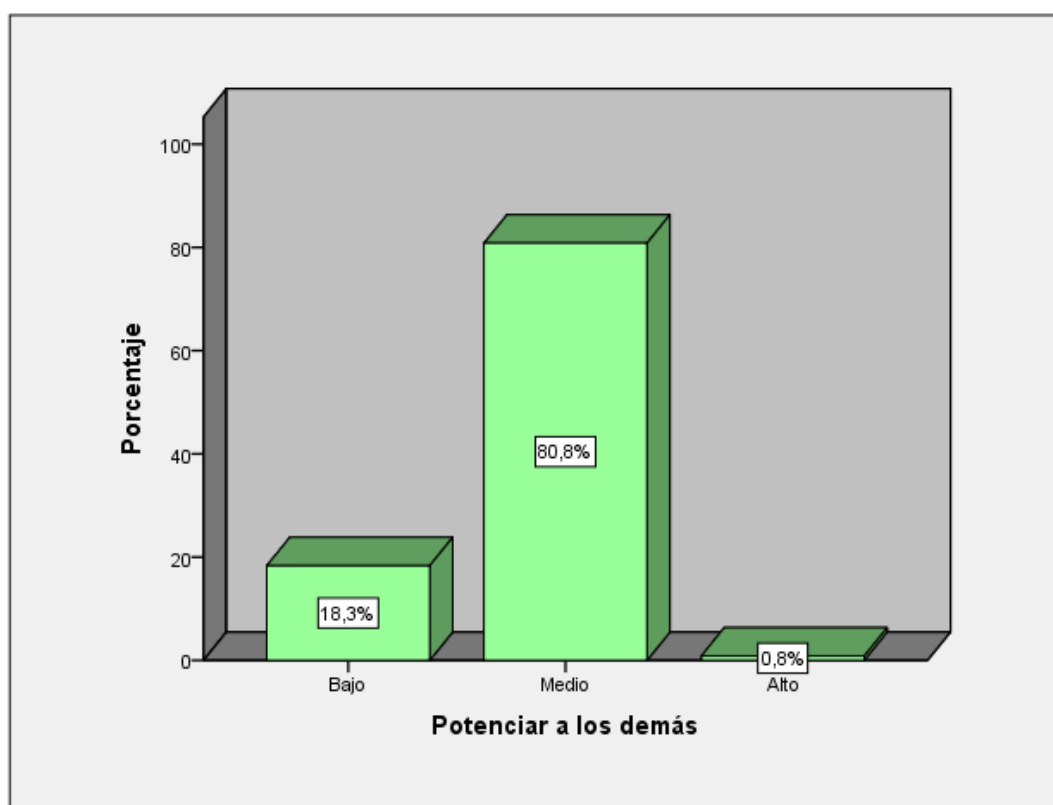


Figura 5. Prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Respecto a modelar con el ejemplo como práctica de liderazgo se observa en la Tabla 12 y Figura 5 como el 18.3% de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente consideran que el nivel es bajo, otro 80.8% se ubicó en el nivel medio y el 0.8% en el nivel alto.

Tabla 13

Prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	20,0	20,0	20,0
	Medio	95	79,2	79,2	99,2
	Alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

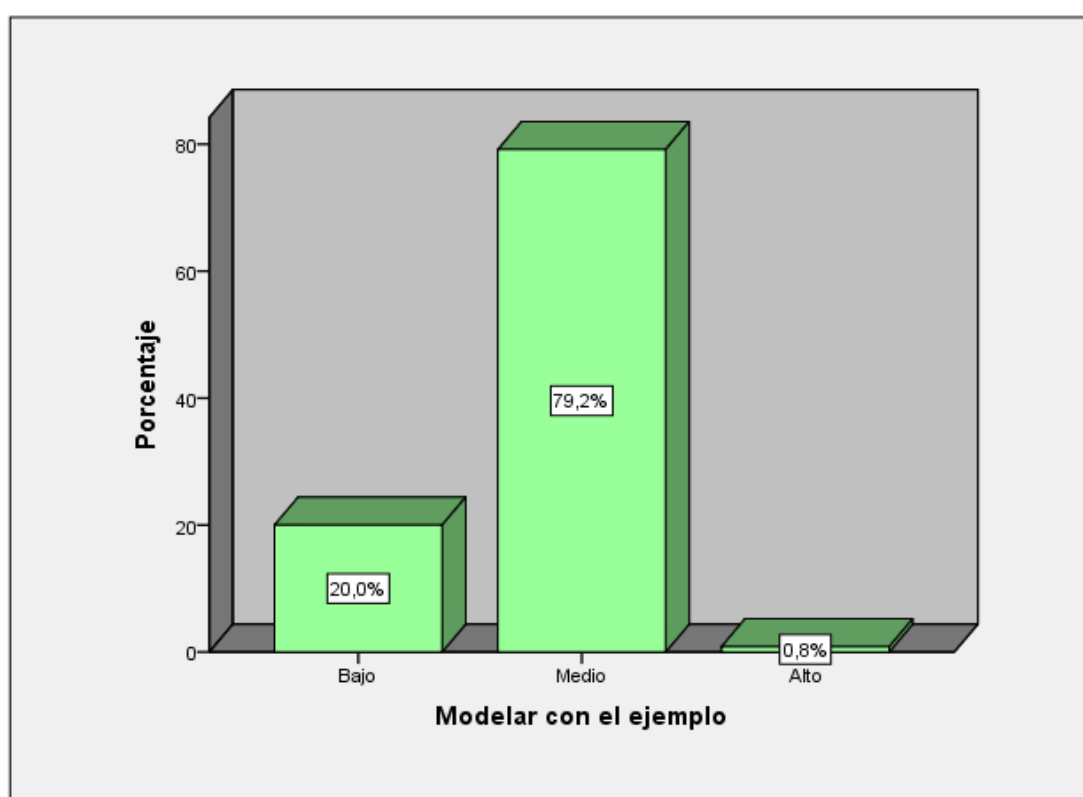


Figura 6. Prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Interpretación

En la Tabla 13 y Figura 6 correspondiente a la dimensión desafiar lo establecido existe un 20% de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente quienes consideran que presentan un nivel bajo, entre tanto el 79.2% se ubica en el nivel medio, solo el 0.8% admite que es alto.

Tabla 14

Prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	17,5	17,5	17,5
	Medio	96	80,0	80,0	97,5
	Alto	3	2,5	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

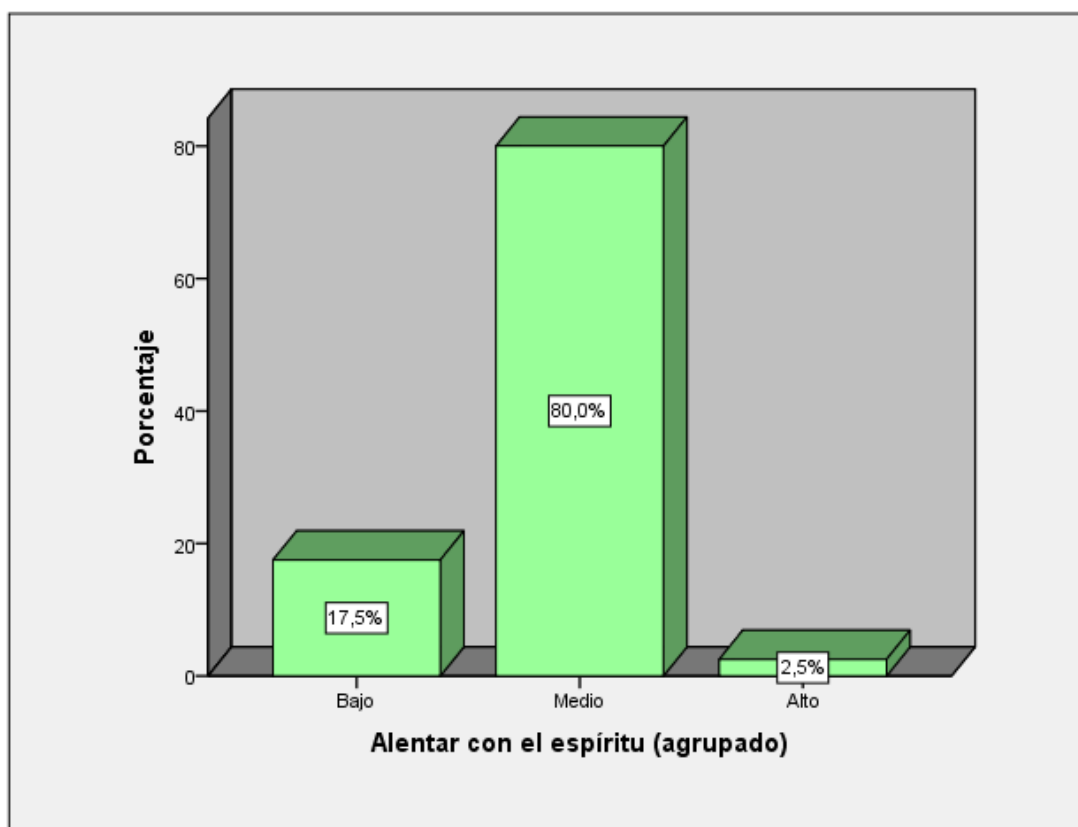


Figura 7. Prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

De los datos expuestos en la Tabla 14 y Figura 7 se tiene que el 17.5% de las enfermeras presentan un nivel bajo en relación con la dimensión alentar con el espíritu, mientras que el 80% señalo que el nivel es medio y el 2.5% posee un nivel alto.

3.1.3. Descripción de la variable compromiso organizacional

Tabla 15

Compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	40,8	40,8	40,8
	Medio	71	59,2	59,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

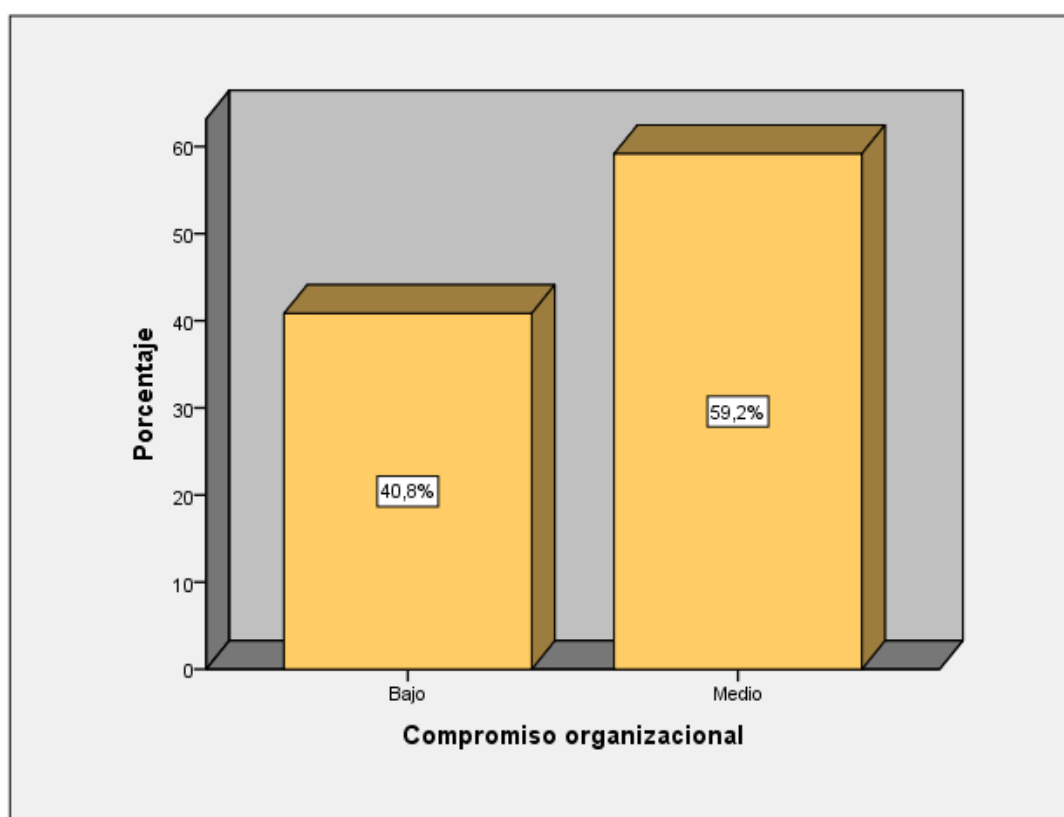


Figura 8. Compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

En relación con la Tabla 15 y Figura 8 puede observarse como el 59.2% de las enfermeras poseen un nivel medio hacia el compromiso organizacional, otro 40.8% considera que es bajo su compromiso hacia el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

3.1.4. Descripción de las dimensiones

Tabla 16

Dimensión compromiso afectivo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	61	50,8	50,8	50,8
	Medio	59	49,2	49,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

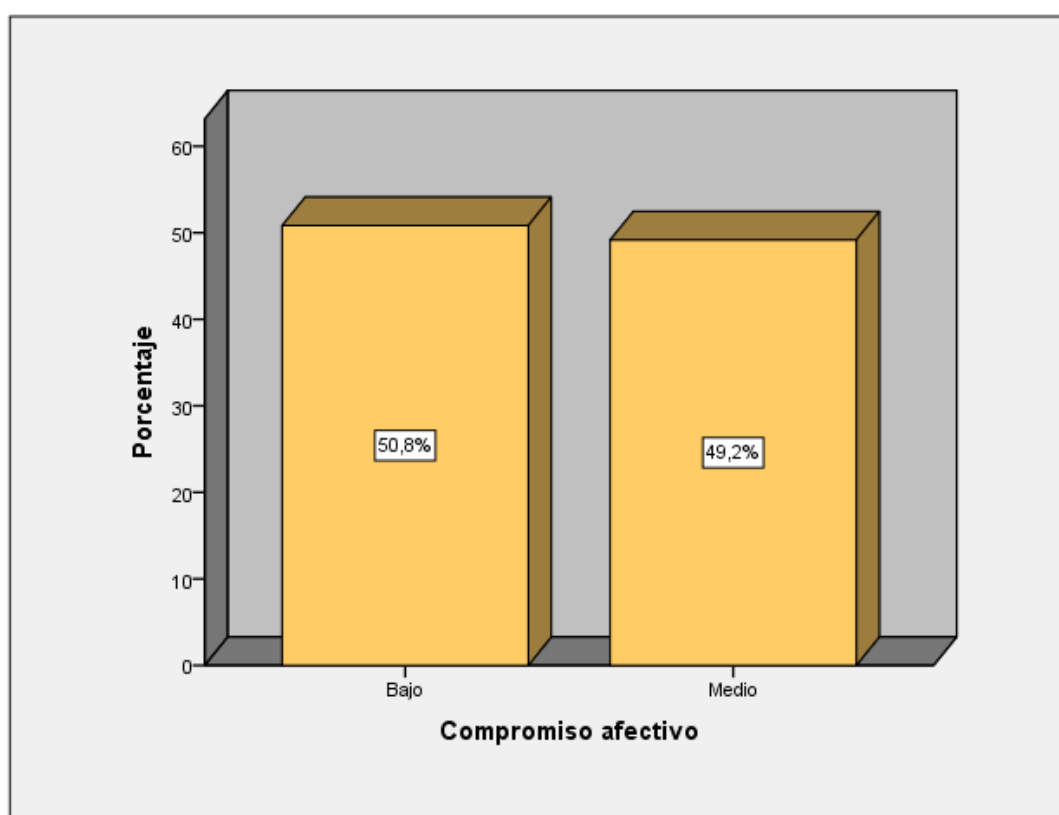


Figura 9. Dimensión compromiso afectivo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Respecto al compromiso afectivo se aprecia en la Tabla 16 y Figura 9 que el 50.8% de las enfermeras indicaron que el nivel es bajo y para otro 49.2% es medio, en esta dimensión de compromiso afectivo.

Tabla 17

Dimensión compromiso normativo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	25,0	25,0	25,0
	Medio	72	60,0	60,0	85,0
	Alto	18	15,0	15,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

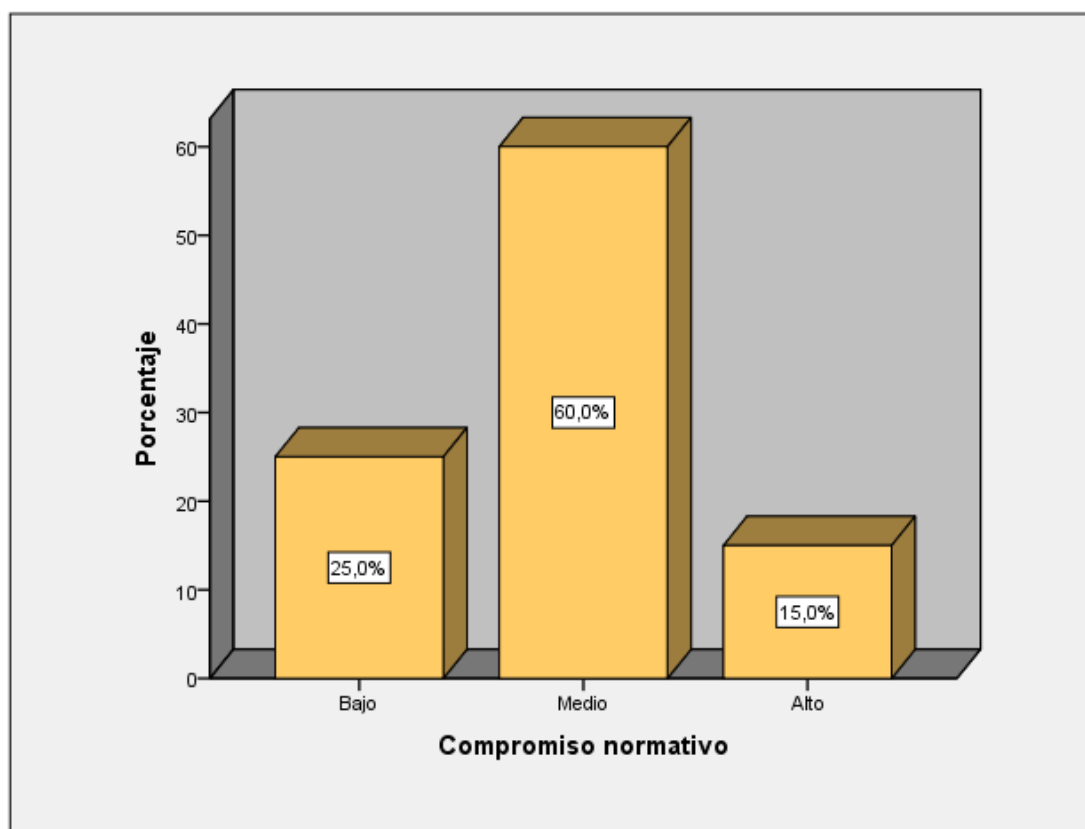


Figura 10. Dimensión compromiso normativo de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

En relación con el compromiso normativo se ilustra en la Tabla 17 y Figura 10 que el 60% de las enfermeras presentan un nivel medio, el 25% un nivel medio, mientras que el 15% reflejan un nivel alto en esta dimensión de compromiso normativo.

Tabla 18

Dimensión compromiso de continuidad de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	69	57,5	57,5	57,5
	Medio	51	42,5	42,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

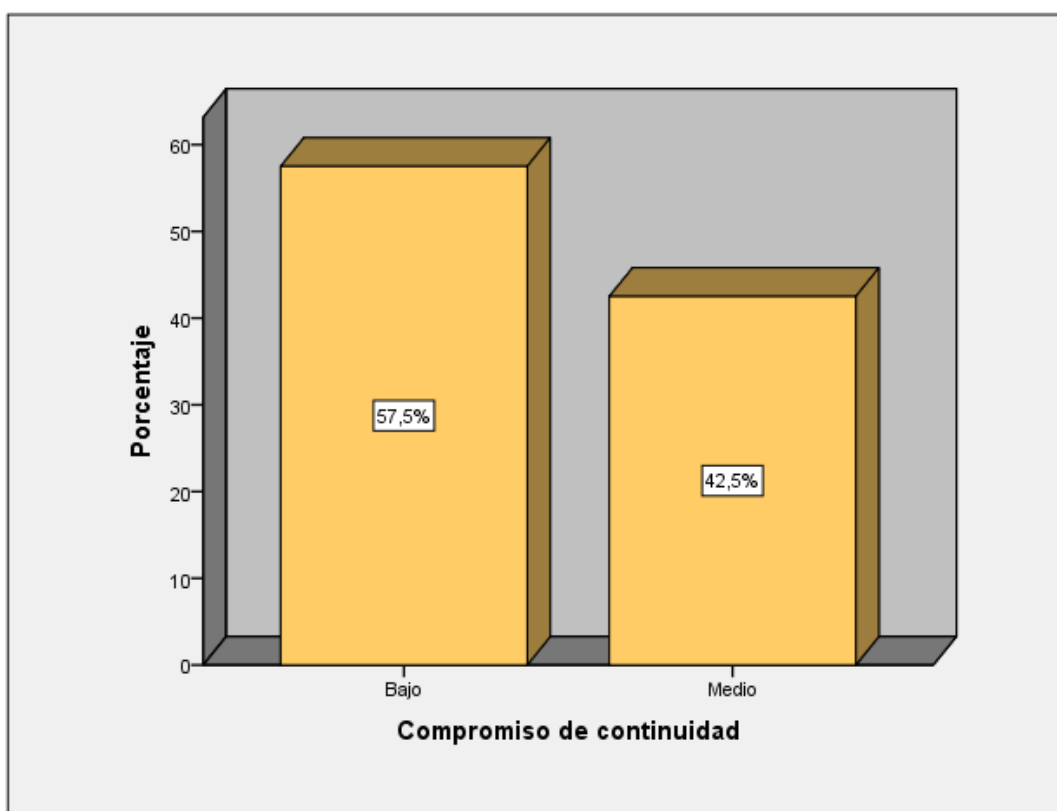


Figura 11. Dimensión compromiso de continuidad de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

De los datos que se reseñan en la Tabla 18 y Figura 11 un 57.5% de las enfermeras consultadas consideran que poseen un nivel bajo en cuanto a compromiso de continuidad, el 42.5% es medio con la organización es alto.

3.2. Análisis inferencial

Sin inferencias estadísticas.

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

H₁: Existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Tabla 20

Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018

Correlaciones				
			Prácticas de liderazgo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Prácticas de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los datos señalados en la Tabla 20 existe una correlación moderada entre las prácticas de liderazgo y compromiso organizacional ($\rho = 0,537$), a su vez el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

H₁: Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Correlaciones				
			Desafiar lo establecido	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desafiar lo establecido	Coefficiente de correlación	1,000	,329**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,329**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según se observa en la Tabla 21 existe una baja correlación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional ($\rho = 0,329$); sin embargo, el valor de significación obtenido es menor a 0,01 lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

H₂: Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Tabla 22

Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Inspirar una visión compartida	Coeficiente de correlación	Inspirar una visión compartida	Compromiso organizacional
		Sig. (bilateral)	1,000	,467**
		N	.	,000
			120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	120	
		Sig. (bilateral)	,467**	1,000
		N	,000	.
			120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la Tabla 22 existe una moderada correlación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional ($\rho = 0,467$); sin embargo, el valor de significación obtenido es menor a 0,05 lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional.

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

H₃: Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Tabla 23

Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Potenciar a los demás	Coeficiente de correlación	Potenciar a los demás	Compromiso organizacional
			1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	120
		N		
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,532	1,000
		Sig. (bilateral)		,000
		N		120.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la Tabla 23 se tiene que existe una relación moderada ($\rho = 0,532$) entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional, lo cual se corrobora con el valor de significación hallado que fue menor a 0,01; en consecuencia hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y en efecto existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Hipótesis Específica 4

H₀: No existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

H₄: Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Tabla 24

Coeficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Correlaciones				
			Modelar con el ejemplo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Modelar con el ejemplo	Coeficiente de correlación	1,000	,421**
	Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
		Coeficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a la Tabla 24 se tiene que existe una relación moderada ($\rho = 0,421$) entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional, lo cual se corrobora con el valor de significación hallado que fue menor a 0,01; por consiguiente hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula y en efecto existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Hipótesis Específica 5

H₀: No existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

H₅: Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Tabla 25

Coefficiente de correlación de Spearman entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Correlaciones				
			Alentar con el espíritu	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Alentar con el espíritu	Coefficiente de correlación	1,000	,498**
	Compromiso	Sig. (bilateral)	.	,000
	organizacional	N	120	120
		Coefficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según se ilustra en la Tabla 25 existe una correlación moderada entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional ($p = 0,498$); sin embargo, el valor de significación obtenido es menor a 0,01 lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

IV. Discusión

A continuación, se estarán discutiendo en detalle aquellos aspectos convergentes y divergentes reportados en la revisión de literatura con los datos obtenidos. Así como las posibles explicaciones relativas a los hallazgos de esta investigación apoyado en los análisis de los resultados.

De las deducciones obtenidas en esta investigación referente a la hipótesis general sobre si existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. De acuerdo con los datos de correlación moderada entre las prácticas de liderazgo y compromiso organizacional ($p = 0,537$), a su vez el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Al confrontar con la investigación de Pazetto y Kowal (2015, p. 110) en su estudio *Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral* tuvo como objetivo establecer si existe alguna relación entre el entorno laboral y el liderazgo. Los datos fueron analizados usando pruebas de ANOVA con un valor $p \leq 0,05$. Los resultados obtenidos fueron, el entorno laboral no se asoció con el liderazgo en enfermería real ($p = 0,852$); por lo que difiere de los resultados encontrados en la presente investigación.

En la revisión de literatura según podemos mencionar a Mendoza (2005). Las prácticas de liderazgo no sólo se definen en una organización, sino que abarca diversas facetas de índole social donde alguien en su actividad concreta puede influir sobre el comportamiento de otro individuo o grupo. Siempre que un individuo trate de influir sobre el comportamiento de otro, ese individuo es el líder potencial y la persona sobre la cual trata de influir es el seguidor potencial, sin importar que la persona sea su jefe, un colega, un subordinado, un amigo o un pariente (p.78).

En cuanto a la hipótesis 1 sobre si existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital. Según se observa en la Tabla 21 existe una baja

correlación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional ($p = 0,329$); sin embargo, el valor de significación obtenido es menor a 0,01 lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Para sustentar las inferencias de la investigación se establece el trabajo de Lima, Et al. (2011) en su tesis *Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería*, tuvo por objetivo conocer los estilos de liderazgo desarrollados por los enfermeros y la influencia de los mismos bajo las relaciones interpersonales establecidas en el equipo de enfermería, fue un estudio cualitativo, de tipo descriptivo y exploratorio, participaron del estudio cinco enfermeras de un hospital general del Suroeste de Paraná, para la recolección de los datos se utilizó una entrevista semi-estructurada y observación del participante. Los resultados apuntaron a la dificultad de las enfermeras en comprender el liderazgo, así como su aplicabilidad. Comparando la influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería resulta muy significativa ($p < 0,01$). Asimismo a lo largo de las observaciones se percibió que las enfermeras pasaban mucho tiempo envueltas con actividades burocráticas, distantes de sus sectores y, raramente, se colocaban a la disposición de los equipos frente a las eventualidades y necesidades de los equipos en la prestación de la asistencia al usuario.

De la misma línea Lezotte (1999) escribió que los mejores agentes de cambio son los que ya son miembros de una organización. Afirma que el cambio es un proceso no un evento. En otras palabras, los líderes son aprendices también. Ellos pueden aprender de sus fracasos así como sus éxitos. Los líderes saben que las oportunidades que buscan cambiar y ser innovadora implican riesgos, la experimentación ya veces falla. (p.51).

En cuanto a la hipótesis 2 sobre si existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso

organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Como se observa en la Tabla 22 existe una mediana correlación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional ($p = 0,467$); sin embargo, el valor de significación obtenido es menor a 0,05 lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Al cotejar el trabajo realizado por Según Sousa, et al.(2013) en su *estudio. El liderazgo en la visión de enfermeros líderes*, tuvo como objetivo conocer la visión de enfermeros líderes sobre el liderazgo, fue un estudio cualitativo, descriptivo, realizado con 12 enfermeros que ocuparon cargos de liderazgo en instituciones ubicadas en Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. El instrumento utilizado fue a través de una entrevista no estructurada y sometido a análisis de contenido. Los resultados mostraron que los encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para la profesión, entienden el liderazgo como un proceso que influye sobre las personas o comportamientos, buscando metas, además de considerarla una habilidad que puede aprenderse. Son conscientes de la estrecha relación entre liderazgo y enfermería y reconocen la dificultad de ejercerla en equipo, que se convierte en específica dependiendo del área de actuación La tabla 11 explica que los estudiantes de enfermería de quinto y décimo semestre, tuvieron promedios de empatía global significativamente más altos que los de primer semestre ($p=0,003$). La dimensión cargos de liderazgo en instituciones ubicadas en Montes Claros, Minas Gerais, Brasil” también es más alta en *enfermeros líderes* ($p=0,015$) en contraste con los encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para la profesión, aunque en promedio, esta dimensión es más alta en los del décimo que en los del primer semestre, no muestra significancia estadística. Los estudiantes de enfermería del décimo semestre son significativamente ($p=0,011$) encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para la profesión. En cuanto al no se encontró significancia en los estudiantes al liderazgo como un

proceso que influye sobre las personas o comportamientos, buscando metas, además de considerarla una habilidad que puede aprenderse ($P=0,432$).

Lo antes expuesto, está íntimamente ligado con los hallazgos teóricos de según Bennis (1988) afirma, que todo líder necesita haber vivido y crecido a través de los siguientes: aprender a ser dedicado, atento, capaz de trabajar con y aprender de otros, nunca senil, siempre veraz. (p.58).

En cuanto a la hipótesis 3 sobre si existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. De la Tabla 23 se tiene que existe una relación moderada ($p = 0,532$) entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional, lo cual se corrobora con el valor de significación hallado que fue menor a 0,01; en consecuencia hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y en efecto existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Al cotejar el trabajo realizado por Quispe (2015) "Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014" Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Medicina. Para optar Título Profesional de Maestría en salud pública. Objetivo: Determinar la opinión que tienen los enfermeros sobre los estilos de liderazgo que desarrollan los jefes de los servicios de Medicina en una institución de salud. Material y Método: Estudio de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de un solo diseño. La población estuvo conformada por los profesionales de enfermería de una institución de salud que laboran en los servicios de medicina de la institución de salud, la muestra estuvo compuesta por 22 Licenciados de Enfermería. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento elaborado para la investigación fue una escala tipo Likert modificada que contenía 48 preguntas específicas. Resultados: El 100% (22) de licenciados de Enfermería encuestados consideran desfavorable el estilo de liderazgo empleado por el jefe de servicio. Conclusiones: El personal de enfermería

opina que el estilo de liderazgo del enfermero jefe del servicio de medicina es medianamente favorable, lo cual fue demostrado a través de la prueba Alfa de Cronbach que arrojó un nivel de significancia de $\alpha = 0.6$. Asimismo se puede apreciar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta no aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (Cuadrado) de 0,272, valor que no es significativo, lo cual según la regla del modelo utilizado, nos está indicando la aceptación de la hipótesis nula en un nivel de significación del 5% y, como tal, el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no se relacionan con el clima organizacional.

Además, se identificaron aquellos factores teóricos que sustentan los resultados establecido por Lezotte (1999). Estos líderes fortalecer a sus seguidores, dando lejos de su propio poder, la competencia de desarrollo, proporcionando opciones, asignando tareas críticas, y ofrecen apoyo visible. Según en un contexto educativo, el concepto de liderazgo debe ser dispersado entre muchas personas (p.85).

En cuanto a la hipótesis 4 sobre si existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. En cuanto a la Tabla 24 se tiene que existe una relación moderada ($\rho = 0,421$) entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional, lo cual se corrobora con el valor de significación hallado que fue menor a 0,01; por consiguiente hay evidencia para no aceptar la hipótesis nula y en efecto existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Por otro lado, si comparamos los resultados con los encontrados en estudio realizado por Cainicela (2017), en su tesis *Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellon B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*, El presente estudio tuvo como objetivo establecer el liderazgo interpersonal de las

enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los Servicios de Enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. La metodología empleada en el estudio fue, de tipo descriptivo, y nivel no experimental, de diseño correlacional y de corte transversal, se utilizó el método cuantitativo. La población fueron 303 enfermeras asistenciales y 9 enfermeras jefes, se obtuvo la muestra de manera probabilística constituida por 147 enfermeras asistenciales y 9 enfermeras jefes del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen, a los cuales se les administró los cuestionarios de Liderazgo Interpersonal de Fischman y de Clima Organizacional elaborado por MINSA, contando con validez y un alto nivel de confiabilidad. Los datos fueron analizados estadísticamente por el programa SPSS 22.0 con una significancia de $p < 0.05$, se utilizó la prueba de regresión lineal para contrastar las hipótesis. Los resultados indicaron que la mayoría de las Jefas de servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen desarrollaron un liderazgo interpersonal moderado 77,8%; y el 75,5% de las enfermeras asistenciales perciben el clima organizacional por mejorar. Las conclusiones precisaron que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen. A nivel específico, se encontró que el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional. Las destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influyen significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen.

Además, se identificaron aquellos factores teóricos que sustentan los resultados como lo estableció por Bennis (1988) describió la integridad como una cualidad esencial de un líder. La integridad es una combinación de auto - conocimiento, sinceridad y madurez. Bennis (1988) afirma, que todo líder necesita haber vivido y crecido a través de los siguientes: aprender a ser dedicado, atento, capaz de trabajar con y aprender de otros, nunca senil, siempre veraz (p.76).

En cuanto a la hipótesis 5 sobre si existe relación entre existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso

organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Según se ilustra en la Tabla 25 existe una correlación moderada entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional ($p = 0,498$); sin embargo, el valor de significación obtenido es menor a 0,01 lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y concluir que existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Además, se identificaron aquellos factores teóricos que sustentan los resultados como lo estableció por Fullan y Hargreaves (1996) afirman el verdadero desafío para un líder es encontrar algo de valor a todos sus seguidores. Los grandes líderes reconocen las contribuciones individuales que se hacen para el éxito de los proyectos y tienden a celebrar los logros del equipo con regularidad. Esto crea la moral y la confianza en sí mediante la conexión de rendimiento con recompensas. (p.32).

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera

Existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; con resultados obtenidos de Rho de Spearman fue de 0,537.

Segunda

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; con resultados obtenidos de Rho de Spearman fue de 0,329.

Tercera

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; con resultados obtenidos de Rho de Spearman fue de 0,467.

Cuarta

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; con resultados obtenidos de Rho de Spearman fue de 0,532.

Quinta

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; con resultados obtenidos de Rho de Spearman fue de 0,421.

Sexta

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; con resultados obtenidos de Rho de Spearman fue de 0,498.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera

Realizar capacitaciones al personal sobre compromiso organizacional, debido a que se debe mejorar los niveles de compromiso afectivo, estableciendo vínculos emocionales; se debe mejorar los niveles de compromiso normativo, en el que se deben compartir las normas, creando sentido de lealtad y mejorar los niveles de compromiso de continuidad para que el personal esté motivado.

Segunda

Mejorar los niveles de desafiar lo establecido, debido a que se intentan nuevas formas e innovan su trabajo y se asegura objetivos alcanzables y planes concretos.

Tercera

Mejorar los niveles de Inspirar una visión compartida, debido a que garantiza expresiones de esperanza, genera optimismo y presentan una visión orientadora.

Cuarta

Mejorar los niveles de Potenciar a los demás, debido a que fomenta la colaboración y construye esperanza en los trabajadores.

Quinta

Mejorar los niveles de Modelar con el ejemplo; debido a que desarrollan confianza, respeto, modelamiento e integridad en los colaboradores.

Sexta

Mejorar los niveles de Alentar con el espíritu, debido a que desarrolla contribuciones individuales, éxito de los proyectos y logros de los equipos de trabajo en los colaboradores del hospital.

VII. Referencias

Abarca, N. (2001). Un Líder Moderno Debe Ceder Su Poder. *Diario El Mercurio*, p. 33, D. Consultado en: <https://goo.gl/NYZT63>

Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Araque J. y Rivera N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.

Arciniega L. (2002). *Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?*. Consultado en <http://bit.ly/2pqP29k>

Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*.

Atenas, O. J., Baltierra, P., Naddaf, A. (2000). *Comportamiento Humano y Efectividad Organizacional*. (Seminario para optar a Título Profesional de Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas. Santiago: Universidad San Andrés).

Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Consultado en: <https://goo.gl/dcKifE>

Bittel, R., Newstrom W. John. (1994). *Lo que todo supervisor debe saber*. (6ta ed.) México DF: Mc Graw Hill.

Blanchard, K. y O'connor M. (2005). *Administración por valores*. Bogotá, Colombia: Editores Norma.

Brown, J. (1973). *La Psicología Social en la Industria*. México DF: Fondo de Cultura Económica.

Caballo, V. (1998). *Manual de Técnicas de Terapia y Modificación de la Conducta*.

España: Siglo Veintiuno Editores, S.A.

Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson

Codocedo, A. (2000). *Estudio de Liderazgo*. (Tesis de Magister en Administración M.B.A. Santiago: Universidad de Chile).

Contreras, A., et al. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud*. (Tesis de Maestría, Universidad de Bogotá Colombia).

Córdoba C. (2005). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela).

Covey, S. (1997). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. La revolución Ética en la Vida Cotidiana y en la Empresa*. México DF: Paidós.

Crawford, A. y Hubbard, S. (2008). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), pp. 594-613.

Curcio, C. (2002). *Investigación Cuantitativa*. Armenia, Colombia: Ed. Kinesis.

Dale K. y Fox M. (2008). Leadership style and Organizational Commitment: mediating effect of role stress. *Journal of Managerial Issues*, March 22, 2008.

Dee J., Henkin A. y Singleton C. (2006). Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools. *Urban Education*, 41(6), pp 603- 627.

Donnelly James Jr, Gibson James, Ivancevich John (1999). *Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas*. Colombia : Mc Graw Hill.

Dubrin Andrew (2000). *Fundamentos de Administración*. México DF: Editorial Thomson.

Estrada, S. (2007). *Desarrollo Humano y Organizacional Facultad de Ingeniería Industrial Universidad Tecnológica de Pereira*

Gardner, H. (1998). *Mentes líderes. Una Anatomía del Liderazgo*. España: Paidós.

Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J.(1999). *Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*. (8va. Ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

Hall H. (1996). *Organizaciones. Estructuras, Procesos y Resultados*. (6ta. Ed.). México DF: Editorial Pearson Educación.

Hampton, David R. (1989). *Administración*. (3ra. Ed.) México: Mc Graw Hill.

Hellriegel, D., Slocum, J., Jr., Woodman, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8va. Ed.) México: Thomson

Hellriegel Don, Slocum John Jr. (1998). *Administración*. (7ma. Ed.). México DF: Thomson.

Hersey, P., Balnchard, K.y Johnson, D. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional. Liderazgo Situacional*. México DF: Pearson Prentice Hall.

Hill, L. (1993). *El Nuevo Gerente. Experiencias Prácticas para el Dominio del Nuevo Puesto*. México DF: Mc Graw Hill.

Kats, D., Kahn, R.(1997). *Psicología Social de las Organizaciones*. México DF: Trillas.

Kast E. Fremont, Rosenzweig E. James (1988). *Administración en las Organizaciones. Enfoque de Sistemas y Contingencias*. México DF: Mc Graw Hill,

Kernberg, O. (1999). *Ideología, Conflicto y Liderazgo en Grupos y Organizaciones*. España: Paidós.

Kolb, D., Rubin, I., McIntyre, J. (1994). *Psicología de las Organizaciones. Experiencias*. México DF: Prentice Hall.

McConnell, J.(1994). *Psicología. Estudio del Comportamiento Humano*. México DF: Mc Graw Hill.

Mendoza, I. (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional*. (Disertación doctoral no publicada, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala, México).

Mintzberg, H., Brian, Q. (2000). *El Proceso Estratégico, Conceptos, Contextos y Casos*. México DF: Prentice Hall.

Moos, R Moos B, Trickett E. (1989). *Escala de Clima Social*. Madrid, España: Tea Ediciones.

Muchinsky , P. (1994). *Psicología Aplicada al Trabajo. Una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. España: Desclée de Brouwer.

Pacheco, P. (1993). *Revisión Crítica de los Aportes sobre Liderazgo y Efectividad en los Últimos Diez Años*. (Tesis para optar al Título profesional de Psicólogo. Santiago: PUC).

Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores*

mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. México, 22(1), pp. 25-43.

Pazetto, A y Kowal, C. (2015). *Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral*.

Pedrals, G. (1968). *Estilos de administración. Trabajo presentado en el seminario de Administración.*, Santiago, Chile: Enap Magallanes

Perrow, C. (1998). *Sociología de las Organizaciones*. España: Mc Graw Hill.

Porter, M. (1994). *Estrategia Competitiva: Técnicas para el Análisis de los Sectores Industriales y de la Competencia*. México DF: Cecsa.

Pucheu, J. (1991). *Usos de los Estilos de los Manejos del Conflicto; Uso del Estilo del Liderazgo y Efectividad del Líder*. (Tesis para optar al Título profesional de Psicólogo. Santiago: PUC)

Peralta, V. (1999). *Lectura de Liderazgo*. Centro de Extensión. Programa de capacitación y desarrollo integral PROCARE. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile,

Revista Contaduría y Administración. (2000). Administración. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. México DF: Prentice Hall

Robbins, P., Coulter M. (1996). *Administración*. México DF. Prentice Hall.

Rodríguez, D. (2001). *Gestión Organizacional. Elementos para su Estudio*.

Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile, Centro de Extensión. Programa de Comunicación Corporativa.

Rodríguez Darío, Majluf Nicolás, Abarca Nureya, Bassa Iván (1996). *Aspectos Culturales de la Gestión de Empresas Chilenas*. Chile. Fondecyt.

Shein, E. (1985). *Psicología de la Organización*. México DF: Prentice Hall.

Shein, E. (1988). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo*. Barcelona, España: Plaza & Janes Editores S.A.

Anexos

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: prácticas de liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valores	Niveles
Problema General ¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018? Problemas Específicos Problema Específico: 1 ¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión Desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018? Problema Específico: 2 ¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión Inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Objetivos Específicos Objetivo Específico: 1 Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Objetivo Específico: 2 Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	Hipótesis Hipótesis General Existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Hipótesis Específicas Hipótesis Específica: 1 Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018 Hipótesis Específica: 2 Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	Desafiar lo establecido	Agentes de cambio Líderes	3,8 13 18 23,28	Likert	Bajo: 30-69 Medio 70 -109 Alto 110 -120
			Inspirar una visión compartida	Expresiones de esperanza Optimismo. Visión orientadora	2,7 12 17 22 27		
			Potenciar a los demás	Fomentar la colaboración Construir confianza	4,9 14 19 24 29		
			Modelar con el ejemplo	Confianza Respeto Modelar Integridad	6,11, 16, 21, 26		
			Alentar con el espíritu	Contribuciones individuales Éxito de los proyectos Logros del equipo	5,10, 15, 20,25 ,30		
			Variable 2. compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala/ Valores	Niveles
Problema Específico: 3 ¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión Potenciar a los	Objetivo Específico: 3 Determinar la relación que existe entre prácticas de	Hipótesis Específica: 3 Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a					

demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018? Problema Específico: 4 ¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión Modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018? Problema Específico: 5 ¿Qué relación existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión Alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018?	liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Objetivo Específico: 4 Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Objetivo Específico: 5 Determinar la relación que existe entre prácticas de liderazgo en su dimensión alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Hipótesis Específica: 4 Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. Hipótesis Específica: 5 Existe relación entre prácticas de liderazgo en su alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.	Compromiso Afectivo	Compromiso afectivo, Vínculo emocional Permanecía Trabajo beneficio Entidad	1-6	nominal	Bajo [18- 53] Medio [54 - 89] Alto [90- 126]
			Compromiso Normativo	sentimiento de obligación normas sociales creencia de la lealtad sentido de reciprocidad	14-		
			Compromiso de Continuidad	Costos riesgos de pérdida Sacrificio personal, Motivación extrínseca	7-13		
	POBLACIÓN Y MUESTRA Conformado por los profesionales de Licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Se aplicaron dos cuestionarios el primero Consta de 30 preguntas distribuidas en sus cinco dimensiones o factores. Para ponderar las respuestas se usó una escala de Likert con cinco opciones para contestar desde: Totalmente de Acuerdo (TDA)De Acuerdo (DA)Levemente de Acuerdo (LA)Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)Levemente en Desacuerdo (LD)En Desacuerdo (ED)Totalmente en Desacuerdo (TED),según se aprecia en la ficha técnica siguiente. El instrumento permite evaluar las prácticas de liderazgo para cada dimensión y otro que consta de 18 preguntas distribuidas en sus cinco dimensiones o factores. Para ponderar las respuestas se usó una escala de Likert con cinco opciones para contestar desde 1. Raramente o Nunca, 2. De vez en cuando, 3. Ocasionalmente, 4. A	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN La investigación tiene un diseño de tipo no experimental, correlacional y descriptivo-comparativo				

		menudo, y 5. Muy a menudo o Siempre, según se aprecia en la ficha técnica siguiente. El instrumento permite evaluar el compromiso organizacional para cada dimensión.	
	TAMAÑO DE LA MUESTRA: MUESTREO: No probabilístico.	TÉCNICAS: Para las dos variables: El test. Escala de Likert INSTRUMENTOS: Para las dos variables: Lista de cotejo con escala de Likert	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante. Tablas de frecuencia. Figuras. Gráficos.

Anexo 2: Instrumentos
CUESTIONARIO 1: PRACTICAS DE
LIDERAZGO

El cuestionario de Inventario de prácticas de liderazgo está desarrollado en una escala tipo Likert de cinco puntos para lo cual se utiliza el esquema desarrollado por Mendoza (2005): 1. Raramente o Nunca, 2. De vez en cuando, 3. Ocasionalmente, 4. A menudo, y 5. Muy a menudo o Siempre.

I. DATOS GENERALES

Item		Respuesta
Genero	Hombre	
	Mujer	
Estado Civil	Casado	
	Soltero	
	Divorciado	
	Separado	
	Viudo	
	Unión Libre	
Tiempo servicio de	1-5 años	
	6-10 años	
	11-20 años	
	>21 años	
Edad	21 -30 años	
	31-40 años	
	41-50 años	
	>51 años	
Servicio		

II. PRACTICAS DE LIDERAZGO

IPL	PRACTICA	1	2	3	4	5
1. Da el ejemplo personal de los que espera de los demás	Modelar					
2. Habla de las tendencias futuras que influirán en la forma en que llevamos a cabo nuestro trabajo	Inspirar					
3. Busca oportunidades desafiantes para probar sus propias habilidades y capacidades	Desafiar					
4. Desarrolla relaciones cooperativas entre las personas con las que trabaja	Potenciar					
5. Elogia a las personas por un trabajo bien hecho	Alentar					
6. Dedicar tiempo y energía en asegurarse de que las personas con las que trabaja cumplan con los principios y estándares acordados	Modelar					
7. Describe una imagen convincente de cómo podría ser su nuevo futuro	Inspirar					
8. Desafía a las personas de que intenten formas nuevas e innovadoras para hacer su trabajo	Desafiar					
9. Escucha atentamente los diversos puntos de vista	Potenciar					
10. Le da importancia al hecho de comunicarles a las personas que confía en sus capacidades	Alentar					
11. Cumple con las promesas y los compromisos que asume	Modelar					
12. Apela a los demás a compartir sueños emocionantes sobre su futuro	Inspirar					
13. Busca fuera de las fronteras formales de su organización maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos	Desafiar					
14. Trata a las personas con dignidad y respeto	Potenciar					
15. Se asegura de recompensar a las personas de forma creativa por sus aportaciones a nuestro éxito	Alentar					
16. Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el rendimiento de los demás	Modelar					
17. Les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses a largo plazo inscribiéndose a una visión compartida.	Inspirar					
18. Pregunta, "¿Qué podemos aprender?", cuando las cosas no resultan como se esperaba	Desafiar					
19. Respalda las decisiones que las personas toman por su cuenta	Potenciar					
20. Reconoce públicamente a las personas que marcan un ejemplo de compromiso con los valores compartidos	Alentar					
21. Crea consenso sobre un conjunto común de valores para administrar la organización	Modelar					
22. Comunica una "visión global" de nuestras aspiraciones de logro	Inspirar					
23. Se asegura de que fijemos objetivos alcanzables, planes concretos e hitos medibles con relación a los proyectos indicados	Desafiar					
24. Brinda a los demás libertad y posibilidad de elección en cuanto a cómo hacer su trabajo	Potenciar					
25. Encuentra la forma de celebrar los logros	Alentar					
26. Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo	Modelar					
27. Habla con verdadera convicción sobre la gran importancia y el propósito de nuestro trabajo	Inspirar					
28. Experimenta y asume riesgos, aun cuando hay posibilidades de fracaso	Desafiar					
29. Se asegura de que las personas crezcan en sus trabajos a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y el desarrollo personal	Potenciar					
30. Brinda reconocimiento y gran apoyo a los miembros del equipo de sus aportaciones	Alentar					

CUESTIONARIO 2
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
n Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NAND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

Anexo 3: Base de datos de la confiabilidad del instrumento que mide prácticas de liderazgo según el estadístico alfa de Cronbach

Según el estadístico Alfa de Cronbach ($\text{Alfa}=0.768$), el instrumento que mide las prácticas de liderazgo resulto confiable ($\text{Alfa}>0.7$)

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PL1	79,07	32,892	,063	,769
PL2	79,30	27,803	,604	,738
PL3	79,20	28,097	,550	,742
PL4	79,30	32,838	,025	,773
PL5	79,23	28,875	,637	,741
PL6	79,17	31,730	,286	,762
PL7	79,10	28,024	,719	,734
PL8	79,47	32,120	,144	,768
PL9	79,20	31,752	,262	,762
PL10	79,33	31,540	,259	,762
PL11	79,37	32,585	,047	,774
PL12	79,33	32,092	,157	,767
PL13	79,47	32,189	,131	,768
PL14	78,60	29,352	,318	,761
PL15	79,33	33,057	-,016	,775
PL16	79,43	32,668	,048	,772
PL17	79,30	31,183	,335	,759
PL18	79,33	30,437	,468	,752
PL19	79,33	31,333	,297	,761
PL20	79,40	32,455	,086	,771
PL21	79,43	31,978	,169	,767
PL22	79,47	32,051	,156	,767
PL23	79,37	30,447	,457	,753
PL24	79,10	31,403	,434	,757
PL25	79,13	32,395	,155	,766
PL26	78,57	31,151	,241	,764
PL27	79,40	33,076	-,021	,775
PL28	78,97	27,826	,732	,732
PL29	79,17	32,557	,104	,769
PL30	79,17	32,420	,134	,767

Base de datos de la confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional

Según el estadístico Alfa de Cronbach (Alfa=0.875), el instrumento que mide el compromiso organizacional resulto confiable (Alfa>0.7)

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CO1	70,27	43,375	,795	,859
CO2	70,27	42,340	,770	,858
CO3	70,83	44,626	,584	,866
CO4	70,90	40,576	,782	,855
CO5	70,87	41,154	,721	,858
CO6	69,87	41,016	,783	,856
CO7	69,93	45,375	,432	,870
CO8	70,10	46,369	,340	,873
CO9	69,80	43,407	,571	,865
CO10	70,00	41,724	,719	,859
CO11	70,27	41,857	,831	,855
CO12	69,73	45,168	,386	,872
CO13	70,43	41,013	,728	,858
CO14	70,37	42,516	,773	,858
CO15	70,43	49,564	-,074	,894
CO16	69,90	46,714	,217	,879
CO17	70,37	49,413	-,019	,879
CO18	69,90	52,990	-,469	,897

Anexo 4: Base de datos del estudio

FICHA	GENERO	E_CIVIL	T_SERV	EDAD	SERV	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	D1	PL7	PL8	PL9	PL10	PL11	PL12	D2
1	2	2	2	1	5	2	1	2	3	1	3	12	2	3	2	3	2	3	15
2	2	1	2	1	5	2	3	3	5	3	5	21	5	3	5	3	3	5	24
3	2	1	2	1	5	4	2	3	3	5	3	20	3	3	3	3	2	3	17
4	2	1	2	1	5	1	3	3	3	3	3	16	2	1	2	3	1	3	12
5	2	1	2	1	5	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	2	3	2	14
6	2	1	2	1	5	4	3	3	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	17
7	2	1	2	1	5	2	3	3	3	3	3	17	2	2	5	3	2	2	16
8	2	1	2	1	5	3	3	1	3	1	3	14	3	1	3	1	3	2	13
9	2	1	2	1	5	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17
10	2	1	2	1	5	3	2	3	2	2	2	14	2	3	3	2	3	5	18
11	2	1	2	1	5	2	1	2	3	1	2	11	2	2	1	2	3	1	11
12	2	1	2	1	5	1	3	1	3	1	3	12	2	1	2	1	1	3	10
13	2	3	2	1	5	2	1	3	3	1	3	13	3	3	3	1	1	1	12
14	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	3	3	2	16
15	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	3	3	2	15
16	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	2	2	3	14
17	2	2	1	2	4	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	3	3	3	15
18	2	2	1	2	4	3	3	3	3	2	3	17	1	1	3	1	2	3	11
19	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	2	2	3	15
20	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	2	2	16
21	2	2	2	2	4	1	2	2	1	2	1	9	2	2	1	3	1	1	10
22	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17
23	2	2	2	2	4	1	2	3	3	3	1	13	2	1	3	2	1	2	11
24	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	2	15
25	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	3	3	3	15
26	2	2	2	2	4	3	5	3	5	4	3	23	3	5	5	5	5	3	26
27	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	2	3	16
28	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	3	2	14
29	2	2	2	2	6	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	2	3	3	17
30	2	2	2	2	6	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	2	17
31	2	2	1	2	3	3	2	2	3	5	3	18	3	2	3	3	2	3	16
32	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17
33	2	2	2	2	6	1	2	2	2	2	5	14	2	3	3	3	1	2	14
34	2	2	2	2	6	3	3	3	3	2	2	16	2	3	2	3	2	2	14
35	2	2	2	2	6	1	3	2	2	1	3	12	1	2	3	1	1	3	11
36	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	2	2	14
37	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	3	2	15
38	2	2	2	2	6	3	3	2	5	2	3	18	3	3	3	5	3	3	20
39	2	2	2	2	6	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	3	3	17
40	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17

41	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	2	3	2	15
42	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	3	3	3	17
43	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14
44	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
45	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	2	15
46	2	2	2	2	6	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	3	3	15
47	2	2	2	2	6	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	2	17
48	2	2	2	2	6	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	3	5	3	18
49	2	2	2	2	6	3	3	3	5	4	3	21	3	3	4	3	4	3	20
50	2	6	2	2	6	1	2	1	3	1	3	11	3	1	3	2	1	3	13
51	2	6	2	2	6	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	3	3	2	16
52	2	2	2	2	6	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18
53	2	6	2	2	6	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	17
54	2	6	2	2	5	4	3	3	3	2	2	17	2	5	3	3	3	2	18
55	2	6	2	2	5	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	3	2	13
56	2	6	2	1	5	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	3	2	14
57	2	6	2	1	5	1	3	3	3	1	3	14	2	3	1	1	1	5	13
58	2	2	2	1	5	3	2	2	2	3	2	14	2	3	3	2	3	2	15
59	2	2	2	1	5	3	3	5	4	1	3	19	3	2	3	2	1	3	14
60	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	2	3	3	16
61	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17
62	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	2	16
63	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17
64	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	16	3	2	2	3	3	3	16
65	2	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	18	5	2	3	3	3	2	18
66	2	2	1	2	3	3	2	3	3	5	3	19	2	3	3	3	3	2	16
67	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	9	1	2	1	2	1	5	12
68	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17
69	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	3	3	2	15
70	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	16
71	2	2	1	2	4	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	3	3	2	16
72	2	1	2	1	5	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	3	2	14
73	2	1	2	1	5	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	2	15
74	2	1	2	1	5	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	2	3	2	14
75	2	1	2	1	5	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	3	3	2	15
76	2	1	2	1	5	5	1	5	1	5	1	18	5	1	1	2	1	5	15
77	2	1	2	3	5	4	3	3	3	2	2	17	2	2	2	2	3	2	13
78	2	1	2	3	5	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	2	3	2	16
79	2	1	2	3	5	4	2	3	2	3	2	16	2	2	3	3	3	3	16
80	2	1	2	3	5	2	2	3	3	3	2	15	2	2	3	2	3	2	14

81	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	2	2	15
82	2	1	2	3	5	4	2	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	2	15
83	2	1	2	3	5	3	2	3	2	3	2	15	2	3	3	2	3	2	15
84	2	1	2	3	5	3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	3	2	13
85	2	1	2	3	5	3	3	3	2	3	2	16	2	2	3	3	2	2	14
86	2	1	2	3	5	3	4	4	3	4	2	20	2	3	3	3	3	3	17
87	2	1	2	3	5	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	2	3	2	14
88	2	1	2	3	5	3	3	3	2	2	2	15	2	2	3	2	3	2	14
89	2	1	2	3	5	4	3	3	3	3	2	18	2	2	3	3	3	3	16
90	2	1	2	4	5	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	2	2	2	13
91	2	1	2	4	5	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	3	3	2	17
92	2	1	2	1	5	4	3	3	2	3	3	18	2	3	2	3	3	2	15
93	2	1	2	1	5	1	3	1	1	2	2	10	2	2	1	1	3	2	11
94	2	1	2	1	5	2	3	3	3	2	2	15	3	3	2	2	3	2	15
95	2	1	2	1	5	3	2	2	3	3	3	16	3	2	2	3	2	3	15
96	2	1	2	1	5	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	2	3	2	15
97	2	3	2	1	5	2	3	3	3	3	2	16	2	3	2	3	2	3	15
98	2	6	2	1	5	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	13
99	2	1	2	1	5	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	2	15
100	2	1	2	1	5	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
101	2	1	2	1	5	3	3	4	3	2	2	17	2	2	3	3	2	3	15
102	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	14	3	3	1	3	2	3	15
103	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	1	13	2	2	2	3	1	3	13
104	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	2	2	15
105	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	10	2	3	3	1	3	1	13
106	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	2	16
107	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	13	2	3	1	3	3	3	15
108	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	2	15
109	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	14	3	2	3	2	3	3	16
110	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	16	3	2	3	3	3	3	17
111	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	10	1	2	3	1	1	3	11
112	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	10	3	1	2	1	3	1	11
113	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17
114	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	14	2	3	3	3	3	3	17
115	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18
116	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	10	1	2	2	1	2	1	9
117	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	15	3	2	3	3	2	2	15
118	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	2	2	3	14
119	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	14	2	3	3	3	3	3	17
120	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	12	3	2	1	2	2	2	12

PL13	PL14	PL15	PL16	PL17	PL18	D3	PL19	PL20	PL21	PL22	PL23	PL24	D4	PL25	PL26	PL27	PL28	PL29	PL30	D5	V1
2	3	1	5	2	2	15	1	2	2	3	1	2	11	3	1	1	2	2	2	11	64
3	4	3	2	5	3	20	3	3	5	3	3	3	20	3	3	5	2	5	5	23	108
3	4	3	2	3	5	20	3	3	3	3	5	3	20	5	4	5	3	5	4	26	103
2	2	1	5	3	1	14	3	2	1	2	3	1	12	3	2	1	2	3	1	12	66
2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	2	3	3	15	75
3	4	3	3	2	2	17	3	3	3	2	2	3	16	3	4	3	5	3	3	21	89
2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	3	2	2	14	3	3	3	2	3	2	16	76
1	3	2	3	5	1	15	2	3	2	2	3	2	14	3	1	3	1	1	3	12	68
2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	3	2	2	15	3	3	2	3	2	2	15	78
3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	4	3	3	2	3	2	17	83
3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	3	14	3	3	2	3	3	2	16	65
2	3	1	3	2	2	13	2	1	2	3	1	3	12	3	2	3	1	3	1	13	60
3	1	1	1	3	1	10	1	3	1	1	3	2	11	1	1	2	2	3	1	10	56
3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	5	2	3	18	86
3	4	3	3	2	2	17	3	3	2	3	2	2	15	3	4	3	3	3	2	18	80
3	4	3	3	3	2	18	2	2	2	2	3	3	14	3	4	3	3	3	3	19	82
2	2	2	3	2	2	13	3	3	3	3	5	3	20	3	3	2	3	2	2	15	78
1	2	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	1	11	3	1	2	1	2	2	11	62
3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	3	16	81
2	3	3	3	3	2	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	80
2	3	1	3	1	2	12	1	2	2	1	3	3	12	3	4	1	1	3	1	13	56
3	4	3	2	2	2	16	2	3	3	3	2	3	16	3	1	1	3	2	2	12	78
2	1	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	1	13	1	1	3	1	2	1	9	60
3	4	3	3	3	3	19	3	2	2	3	2	3	15	3	4	3	3	3	3	19	84
3	2	2	2	3	3	15	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	3	3	3	15	72
2	5	3	3	5	5	23	3	2	3	3	3	5	19	3	4	3	2	5	5	22	113
3	4	3	2	3	2	17	3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	3	3	3	16	82
3	4	3	2	2	2	16	2	2	2	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	76
3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	2	2	14	78
3	2	3	3	5	3	19	2	3	2	2	5	2	16	3	3	3	2	3	3	17	83
3	4	3	2	3	2	17	3	3	3	3	2	3	17	3	1	3	1	3	3	14	82
3	4	3	2	2	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	4	3	2	3	3	18	85
3	1	3	5	2	3	17	2	2	2	3	3	2	14	2	5	1	2	3	1	14	73
2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	2	2	3	14	3	3	2	2	3	2	15	76
4	1	1	2	2	1	11	3	1	1	2	2	3	12	1	2	3	1	1	3	11	57
2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	3	2	2	16	82
3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	2	2	2	13	3	3	2	3	3	3	17	79
3	4	3	2	2	3	17	2	3	2	5	3	3	18	2	2	2	2	2	3	13	86
2	4	3	3	2	2	16	2	3	2	3	3	3	16	3	4	3	2	3	3	18	82
3	4	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	2	3	2	14	82

3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	2	3	15	80
3	4	3	2	2	3	17	3	3	2	3	3	3	17	3	4	3	3	2	3	18	85
2	4	3	3	2	2	16	2	3	3	2	3	3	16	3	4	3	2	2	3	17	81
3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	2	2	2	13	3	4	3	3	3	3	19	85
3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	3	3	3	16	78
3	3	2	2	2	3	15	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	75
2	3	3	3	3	2	16	2	2	2	3	3	2	14	3	3	2	3	3	3	17	83
3	3	2	2	3	2	15	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	5	2	2	17	80
3	4	3	2	2	2	16	3	3	3	5	2	2	18	3	4	3	2	2	2	16	91
3	1	2	5	3	3	17	3	1	3	1	3	3	14	4	1	3	3	2	1	14	69
2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	82
2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	2	17	3	4	3	2	2	2	16	82
2	3	3	2	2	2	14	2	3	3	2	3	3	16	1	5	1	3	1	3	14	78
2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	3	2	2	16	3	2	2	3	3	3	16	82
3	3	3	3	2	2	16	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	2	2	2	14	72
2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	3	3	15	3	4	3	3	2	3	18	76
1	2	3	2	3	2	13	2	2	3	3	2	1	13	3	2	2	3	3	3	16	69
3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	2	2	3	16	77
2	3	3	3	1	2	14	1	3	1	2	3	2	12	1	2	3	1	3	2	12	71
3	4	2	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	16	3	4	3	2	3	3	18	83
2	2	2	3	2	3	14	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	2	15	81
3	4	3	3	3	2	18	2	3	3	3	3	2	16	3	4	3	3	3	3	19	86
3	4	2	3	2	2	16	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	84
2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17	81
3	4	2	3	5	2	19	2	5	3	3	3	2	18	3	5	2	2	3	3	18	91
3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	83
1	1	3	1	3	3	12	1	2	3	2	1	3	12	1	5	2	1	1	1	11	56
2	4	2	3	2	2	15	3	2	3	3	3	2	16	3	4	2	3	3	3	18	82
2	4	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	3	4	3	3	2	3	18	84
3	4	3	2	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	85
3	4	3	3	2	3	18	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	2	3	3	17	79
2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	3	2	2	15	3	2	2	2	3	3	15	72
3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	3	15	3	4	3	3	3	3	19	85
2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	3	3	16	76
2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	2	3	3	17	3	4	3	3	3	3	19	83
2	1	5	3	2	2	15	3	3	5	5	2	5	23	3	3	2	5	1	5	19	90
2	3	3	3	2	2	15	2	3	2	3	3	2	15	3	4	3	2	2	2	16	76
2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	17	82
2	3	2	3	3	2	15	1	2	3	1	2	5	14	3	4	3	3	2	3	18	79
2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	80

2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	2	2	16	5	4	2	3	3	2	19	81
2	3	3	3	2	2	15	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	2	3	3	16	78
3	3	3	3	2	2	16	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	17	79
2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	2	2	2	15	3	4	2	2	2	3	16	74
3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	3	2	2	15	73
2	3	3	2	2	2	14	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	3	15	81
2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	3	2	2	15	3	3	3	2	2	3	16	74
2	3	3	3	2	2	15	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	3	2	3	16	74
3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	2	2	2	14	3	3	2	2	3	3	16	78
2	3	3	2	2	2	14	3	3	2	2	2	3	15	3	2	2	3	2	2	14	71
2	3	3	2	3	2	15	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	81
2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	2	3	3	16	3	1	2	1	3	3	13	75
2	1	2	2	1	3	11	2	2	1	1	2	3	11	3	1	1	2	3	1	11	54
3	3	2	3	2	2	15	3	2	2	2	3	2	14	3	3	2	3	3	2	16	75
2	3	3	3	2	3	16	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16	78
2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	2	2	3	16	3	4	2	2	3	2	16	78
2	3	3	3	2	2	15	3	3	2	2	2	2	14	3	5	2	1	3	3	17	77
2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	2	2	2	14	67
3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	82
3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	2	15	3	1	2	1	3	3	13	82
3	3	1	2	2	1	12	2	2	2	2	3	1	12	3	3	2	3	2	1	14	70
2	1	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	2	16	3	4	3	3	2	3	18	76
3	4	1	2	2	1	13	2	2	2	1	3	1	11	3	3	1	3	3	1	14	64
2	2	3	3	3	2	15	3	2	2	2	3	3	15	3	4	3	2	3	4	19	80
3	1	2	2	2	1	11	3	1	2	3	1	3	13	2	1	3	2	2	1	11	58
2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	16	3	4	3	3	2	3	18	85
3	4	2	2	3	2	16	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	2	15	76
2	4	3	2	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	1	2	3	1	3	3	13	73
3	1	2	3	3	2	14	3	3	3	1	3	2	15	3	4	2	3	3	3	18	77
3	4	2	2	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	84
2	1	1	1	3	2	10	1	3	2	2	2	1	11	3	4	1	2	1	1	12	54
2	3	1	3	1	3	13	1	2	1	3	1	3	11	1	1	2	1	3	1	9	54
2	4	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	2	17	84
3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	14	77
2	4	2	2	2	3	15	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	81
2	2	1	1	3	1	10	1	3	1	2	2	3	12	1	1	1	2	3	1	9	50
2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	17	3	1	2	3	3	3	15	77
2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	4	2	3	3	3	18	81
2	4	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	3	16	3	1	3	2	3	3	15	78
2	1	2	3	1	2	11	2	3	3	2	3	3	16	3	3	2	3	2	2	15	66

CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	D1	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	D3	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	D2	V2
2	3	1	2	4	4	16	2	3	1	2	2	4	3	17	2	3	1	2	2	10	43
4	5	6	5	2	4	26	5	3	5	4	4	5	3	29	3	4	3	3	4	17	72
4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	6	4	2	3	28	5	5	5	5	4	24	77
2	1	2	3	1	2	11	2	1	2	3	1	1	4	14	2	1	2	3	1	9	34
1	4	3	3	3	4	18	3	2	2	2	3	1	5	18	2	1	1	2	3	9	45
4	4	4	2	4	4	22	5	1	4	1	4	2	2	19	3	2	2	2	3	12	53
3	2	2	2	3	5	17	3	2	2	2	3	5	4	21	4	4	4	4	6	22	60
2	2	1	2	3	3	13	1	2	2	2	1	2	2	12	2	2	1	1	1	7	32
4	4	4	2	3	5	22	3	1	1	3	2	2	4	16	4	4	5	4	4	21	59
3	1	1	3	2	2	12	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	4	21	62
2	1	2	3	1	4	13	4	2	1	2	3	1	4	17	2	1	2	3	1	9	39
2	2	1	2	3	1	11	1	2	1	2	3	1	1	11	2	1	2	3	1	9	31
1	2	2	2	1	1	9	3	2	2	2	3	1	1	14	1	2	2	1	2	8	31
4	5	5	4	6	4	28	5	2	5	6	4	5	3	30	4	4	4	3	4	19	77
3	2	2	2	3	4	16	5	4	4	4	4	5	4	30	4	3	5	6	4	22	68
4	4	4	4	4	4	24	3	2	2	2	3	5	4	21	4	3	5	4	4	20	65
4	3	3	4	4	5	23	4	4	3	3	6	2	4	26	3	2	2	2	3	12	61
1	2	2	1	4	1	11	5	1	2	1	1	2	1	13	4	2	2	2	2	12	36
3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	2	2	4	20	3	5	3	2	3	16	52
2	3	4	1	2	3	15	3	1	2	2	3	1	2	14	2	2	3	1	2	10	39
2	1	1	1	2	3	10	4	3	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	2	8	33
3	1	1	3	2	2	12	3	1	1	3	2	2	4	16	4	4	5	4	4	21	49
2	2	1	1	2	3	11	3	4	3	3	2	3	1	19	2	1	2	3	1	9	39
4	4	4	4	4	4	24	3	2	2	2	3	5	3	20	4	4	4	4	4	20	64
3	2	2	2	3	4	16	2	2	2	2	2	3	4	17	2	2	2	3	3	12	45
4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	5	4	4	22	74
4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	5	4	4	22	74
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	3	19	73
4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	5	4	4	21	77
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	5	4	32	3	4	6	5	4	22	78
4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	5	4	5	4	31	4	3	4	5	5	21	79
4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	5	4	5	23	79
1	2	3	4	4	3	17	3	2	2	2	3	5	4	21	4	4	4	5	4	21	59
4	4	4	5	4	5	26	4	4	2	6	4	4	4	28	3	2	2	2	3	12	66
3	2	2	2	3	3	15	1	2	2	2	3	1	2	13	2	4	2	1	2	11	39
4	4	4	5	4	4	25	3	2	2	2	3	2	4	18	3	2	2	2	3	12	55
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	3	17	68
4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	4	3	4	19	76
3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	4	4	4	4	27	3	3	5	4	4	19	66
4	3	4	2	2	4	19	2	2	3	2	4	5	3	21	3	4	3	3	4	17	57

2	4	2	2	2	3	15	4	2	3	2	4	3	2	20	3	2	1	2	3	11	46
4	3	4	4	4	4	23	3	4	2	6	3	4	4	26	4	5	4	5	4	22	71
4	3	4	4	4	5	24	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	5	4	5	22	76
4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	5	4	30	4	5	5	5	5	24	79
4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	20	73
4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	5	4	4	21	77
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	3	4	4	28	4	3	4	4	5	20	72
4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	5	4	4	21	78
2	4	2	1	2	3	14	3	3	2	4	4	5	4	25	4	4	5	4	5	22	61
1	3	2	1	4	4	15	1	3	3	2	1	4	1	15	3	1	2	1	5	12	42
4	3	3	2	4	5	21	3	3	2	4	4	5	4	25	4	5	5	4	4	22	68
2	3	2	3	5	5	20	3	3	2	4	4	5	4	25	3	3	2	4	5	17	62
3	3	2	1	2	4	15	5	3	3	2	4	4	4	25	2	3	2	3	5	15	55
1	2	4	2	1	3	13	3	3	5	1	2	3	5	22	3	1	2	2	3	11	46
2	3	2	3	4	4	18	2	3	2	3	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	61
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	5	4	32	2	3	2	3	4	14	70
2	3	2	3	1	2	13	2	3	2	3	2	1	4	17	4	2	2	2	5	15	45
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	21	74
2	4	2	4	1	1	14	2	2	1	2	4	1	4	16	1	1	2	1	2	7	37
2	3	2	3	5	4	19	2	3	2	3	4	4	4	22	2	3	2	3	5	15	56
2	3	2	3	4	4	18	2	3	2	3	4	5	4	23	4	4	3	4	3	18	59
2	3	2	3	5	4	19	2	3	2	3	5	5	4	24	2	3	2	3	4	14	57
4	2	3	2	3	5	19	4	5	4	3	3	4	4	27	2	3	2	3	5	15	61
2	3	2	3	5	4	19	2	3	2	3	5	4	4	23	4	5	4	4	3	20	62
2	1	3	2	4	4	16	4	2	3	1	2	3	3	18	1	2	1	2	4	10	44
4	2	3	2	3	4	18	2	3	2	3	4	5	4	23	2	3	2	3	3	13	54
1	2	2	3	3	3	14	2	3	2	3	1	4	1	16	2	3	2	1	4	12	42
2	3	2	3	3	4	17	4	4	3	3	1	2	4	21	3	4	5	4	5	21	59
3	1	4	2	1	4	15	2	2	4	1	4	5	4	22	4	1	4	4	5	18	55
3	1	2	5	2	4	17	4	4	2	4	2	2	4	22	2	4	2	4	5	17	56
3	3	2	5	4	5	22	5	4	4	4	5	4	4	30	4	1	3	6	4	18	70
4	3	3	2	4	1	17	3	3	2	1	1	2	4	16	4	2	1	2	4	13	46
1	2	4	2	1	1	11	3	2	2	3	4	5	4	23	3	3	2	5	4	17	51
3	2	2	3	4	2	16	2	3	2	3	4	4	3	21	2	3	2	3	5	15	52
3	3	2	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	5	21	71
2	3	2	3	4	4	18	1	2	3	2	3	5	5	21	1	1	5	4	4	15	54
2	3	2	3	4	4	18	4	4	5	4	3	6	4	30	2	3	2	3	4	14	62
3	2	3	3	4	5	20	2	3	2	3	4	5	3	22	4	4	3	6	4	21	63
2	2	2	3	4	4	17	3	2	2	3	4	1	4	19	2	1	1	2	3	9	45

1	2	2	3	2	5	15	4	2	4	2	4	2	4	22	4	4	5	4	4	21	58
4	4	4	4	4	5	25	3	2	3	3	4	5	4	24	4	3	2	3	3	15	64
4	4	2	6	4	4	24	3	2	3	3	3	5	4	23	4	4	5	4	4	21	68
2	2	2	3	4	5	18	4	4	5	4	4	4	4	29	4	5	5	4	5	23	70
4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	3	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	67
1	2	1	2	4	2	12	5	2	2	2	3	2	4	20	2	2	2	3	4	13	45
2	2	3	2	4	2	15	2	2	2	1	4	1	2	14	4	1	2	2	4	13	42
4	2	2	2	3	5	18	5	2	2	5	4	2	4	24	1	2	2	4	1	10	52
1	2	3	4	2	5	17	3	2	3	2	4	2	1	17	2	2	1	2	4	11	45
2	2	2	3	4	5	18	5	4	4	5	4	2	4	28	4	4	5	4	4	21	67
5	4	4	4	3	4	24	2	2	2	3	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	67
3	1	2	1	4	4	15	5	4	4	4	4	4	4	29	2	2	2	3	4	13	57
4	2	2	1	1	1	11	2	2	4	2	2	1	4	17	1	2	2	2	2	9	37
3	1	2	1	4	3	14	2	2	2	3	4	5	4	22	4	4	4	5	3	20	56
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	4	30	5	4	5	5	5	24	78
1	1	2	3	2	1	10	4	2	4	2	5	5	4	26	4	4	4	4	5	21	57
2	1	2	3	1	4	13	1	2	3	1	2	1	4	14	3	1	2	1	4	11	38
4	4	5	4	4	5	26	3	1	2	1	4	4	3	18	3	2	2	3	4	14	58
3	2	2	3	4	4	18	5	4	4	4	4	4	4	29	3	2	2	3	5	15	62
3	1	2	1	4	5	16	4	3	1	2	1	4	3	18	3	1	2	1	5	12	46
2	1	2	5	2	4	16	2	2	2	3	2	5	2	18	5	2	2	2	2	13	47
1	2	3	1	5	4	16	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	5	4	4	21	67
4	3	2	2	1	2	14	1	2	3	1	1	5	1	14	1	3	1	4	1	10	38
2	3	1	2	1	2	11	2	1	2	2	2	1	4	14	1	1	1	2	3	8	33
4	3	2	1	2	2	14	3	2	2	2	2	1	2	14	1	2	3	1	2	9	37
4	3	3	2	3	2	17	3	3	2	3	2	5	4	22	3	3	2	3	2	13	52
3	3	2	3	2	2	15	5	1	4	2	4	2	4	22	1	1	2	4	2	10	47
1	2	3	1	2	4	13	1	2	3	1	4	2	2	15	3	1	2	1	4	11	39
3	2	2	3	5	4	19	3	1	2	1	5	5	4	21	3	3	2	3	2	13	53
3	3	2	3	2	4	17	4	4	3	4	4	1	4	24	4	3	5	4	5	21	62
1	2	1	1	4	1	10	3	1	2	3	1	5	1	16	1	2	1	1	1	6	32
3	1	2	1	2	1	10	1	2	3	1	4	1	2	14	3	2	2	3	2	12	36
3	1	3	2	3	4	16	3	1	3	2	3	5	4	21	4	4	5	4	4	21	58
4	3	2	2	3	5	19	3	2	2	3	4	5	4	23	4	5	4	4	4	21	63
4	1	2	3	1	5	16	1	2	3	1	4	5	4	20	3	1	3	2	3	12	48
3	1	2	1	1	4	12	1	3	1	2	1	3	2	13	3	1	2	1	2	9	34
3	1	3	2	3	5	17	3	1	3	2	3	5	4	21	4	4	5	4	5	22	60
4	3	2	3	2	5	19	3	2	3	2	4	5	4	23	3	2	3	2	5	15	57
4	2	3	2	2	2	15	4	2	3	2	2	2	4	19	2	3	2	2	2	11	45
2	1	2	3	1	5	14	2	1	2	3	1	2	2	13	2	1	2	3	1	9	36

Anexo G Artículo científico**Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018**

Br. Roxana Lucia Benito Cusi

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tiene como importancia describir la relación entre las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional. Bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación de tipo básica y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 120 enfermeras del hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, para la recolectar la información utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios y se utilizó la correlación de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis. Los resultados evidenciaron que el 17,5% de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente mantienen un nivel bajo en relación con las prácticas de liderazgo, otro 81.7% un nivel medio, solo el 0.8% admitió que el nivel de liderazgo que practican en la institución es alto y se concluyó que existe una correlación moderada entre las prácticas de liderazgo y compromiso organizacional ($p = 0,537$), a su vez el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Palabras clave

Prácticas de liderazgo, compromiso organizacional

Abstract

The importance of this research is to describe the relationship between leadership practices and the organizational commitment of the nurses of the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital. The objective of the research was to determine the relationship between leadership practices and the organizational commitment. Under a quantitative approach, a basic type of research and a descriptive correlational level was developed. The population consisted of 120 nurses from the Guillermo Kaelin De La Fuente hospital, to collect the information used the survey technique and as instruments the questionnaires. It was used

The results showed that 17.5% of the nurses of the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital maintain a low level in relation to leadership practices, another 81.7% a medium level, only 0.8% admitted that the level of leadership they practice in the institution it is high. It was concluded that there is a moderate correlation between the practices of leadership and organizational commitment ($p = 0.537$), in turn the p-value calculated turned out to be less than 0.01, so the null hypothesis is rejected, that is to say that there is a relationship between leadership practices in the organizational commitment of the nurses of the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital.

Keywords

Leadership practices, organizational commitment

Introducción

Contreras, et al. (2009) en la investigación Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo tuvo como objetivodescribir el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo que perciben trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas, Con un ejemplo accesible de especialistas directos de Entidades Promotoras de Salud (EPS) en Colombia, el interés en el examen es de hasta 400 trabajadores. El instrumento utilizado fue un sondeo de factores psicosociales en el trabajo (CFP), delineado por Espinosa y Romero (2002). También se utilizó la Escala de Clima Organizacional (ECO) creada por Fernández

(2008), cuyo objetivo es evaluar la impresión de los especialistas en diferentes mediciones de la atmósfera autorizada. La investigación incluyó a 400 sujetos distribuidos homogéneamente en concentraciones de 100, entre las comunidades urbanas de Barranquilla, Bogotá, Cali y Bucaramanga. Los resultados fueron: de los miembros 63.8% mujeres y 36.2% hombres, con una edad normal de 30.2 años, y el otro entre personal acreditado, especialistas, administradores / supervisores y expertos, con un nivel de instrucción en su mayor parte entre expertos y expertos (43.8% y 34.8%, individualmente). En la tabla N ° 4 se alude a la pesadez de las palabras descriptivas en las mediciones en la encuesta de autoridad, los descriptores se diseminan diferencialmente en cada medición. En el primero, los atributos de la autoridad están dispuestos para que los individuos sean incorporados, con un carácter objetivo y preciso, y además bien dispuestos y serviciales; es decir, de un hombre con cualidades menores requeridas. En la segunda medición hay descriptores, por ejemplo, problemático, excéntrico, testarudo y fanático; es decir, al principio cualidades molestas. Estas medidas mantienen una cercanía, aunque débil, con la dirección del creador del instrumento, que tiene una medida con atributos de nerviosismo, inestabilidad o inusual, y otra con cualidades de dificultad, separación o inflexibilidad.

Variable prácticas de liderazgo

Conceptualización

Liderazgo ha sido definido de muchas maneras diferentes, en los siguientes párrafos se intentará definir el concepto liderazgo, a través de los distintos enfoques planteados tanto en el ámbito psicosocial y administrativo.

Dimensiones de la variable prácticas de liderazgo

Kouzes y Posner (1987) abordan la investigación de la adecuación de la autoridad desde un punto de vista pasado. El modelo de las cinco administraciones se creó a través de una triangulación de información subjetiva y cuantitativa recopilada a partir de más de 4.000 estudios, análisis contextuales y reuniones de arriba a abajo.

El ejemplo está formado por personas que ocupan puestos administrativos en una variedad de organizaciones de segmento abierto y privado. La composición del modelo de los ensayos de cinco autoridades que la exploración de Kouzes y Posner (1995) propuso un pionero convincente y que un pionero necesitaba para obtener resultados notables en su asociación:

Dimensión 1: Desafiar lo establecido.

Los gestores que desafían la configuración, los pioneros buscan enfoques ingeniosos para mejorar la asociación, desafiar el procedimiento, incorporar el escaneo en busca de oportunidades para desarrollar y lograr lo mejor. Lezotte (1999, p. 84).

Dimensión 2: Inspirar una visión compartida.

Líderes que inspiran una visión compartida, visiones, niños, estándares de excelencia e ideales y expresiones de esperanza y optimismo de los niños. Tienen que ver con las posibilidades y los futuros deseados. Bennis (1989) citó la necesidad de una visión oceánica como una cualidad esencial para todos los líderes, el preliminar crucial del liderazgo es una visión guía.

Dimensión 3: Potenciar a los demás.

Los gestores que inspiran una visión compartida, las visiones de estándares infantiles de excelencia e ideales y las expresiones infantiles de esperanza y optimismo. Tienen que ver con las posibilidades y los futuros deseados. Bennis (1989) citó la necesidad de una visión o una cualidad esencial para todos los líderes, el ingrediente preliminar crucial del liderazgo es una visión guía.

Dimensión 4: Modelar con el ejemplo.

Directivos que se muestran con la ilustración. Un directivo necesita adquirir la confianza y el respeto de las personas que han sido conducidas, de esta manera, un hombre debe tener la conducta normal en los demás. Para lograr esto, los directivos deben tener su propio marco de estima particular. Un directivo debe saber qué es vital, en ese punto, tener la capacidad de ofrecer voz a estas cualidades y ofrecerlas a otros. Bennis (1988) describió la confiabilidad como una naturaleza

básica de un pionero. La confiabilidad es una mezcla de autoaprendizaje, autenticidad y desarrollo. Bennis (1988) afirma que cada directivo necesita vivir y convertirse a través del acompañamiento: averiguar cómo comprometerse, ser consciente, estar preparado para trabajar y obtener ganancias de los demás, nunca débil, constantemente honesto.

Dimensión 5: Alentar con el espíritu.

Directivos que energizan con el alma. Puertas abiertas extraordinarias para asociaciones únicas que fueron hechas para la realización de las tareas y para los logros del grupo todo el tiempo. Esto hace que la resolución y la seguridad en uno mismo asocien la ejecución con las recompensas.

Variable Compromiso Organizacional

Watchman y Lawler (1965) caracterizaron el deber jerárquico como la intención de intentar hacer esfuerzos en beneficio de la organización, el deseo de permanecer en ella y reconocer sus objetivos y cualidades principales.

Dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

Dimensión 1. Compromiso Afectivo.

Meyer y Allen (1991) nos demuestran que la responsabilidad plena de la sensación son los valores apasionados que las personas fabrican con la asociación. Refleja la conexión apasionada según la inclinación general de necesidades y deseos poco comunes en los que aprovechan al máximo su calidad perpetua en la asociación. Es apropiado plantear eso, señala Abraham Maslow, citado por Araque y Rivera, (2005, p. 26).

Dimensión 2. Compromiso Normativo.

Bayona y Goñi (2007) ellos expresan que la responsabilidad de regularización ha sido la más leve concentración de las partes o más, todo a nivel de observación. Según los creadores, esta parte surge de la forma en que el especialista siente el

compromiso de permanecer en la asociación ya que él cree que esta es la mejor actividad.

Dimensión 3. Compromiso de Continuidad.

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos, por ejemplo, relacionados con el dinero, físicos y mentales, y, además, las posibilidades de descubrir otra actividad, en el caso de que decida desautorizar a la asociación. Es decir, el colega se siente conectado con el establecimiento ya que ha contribuido con el tiempo, efectivo y esfuerzo, y al dejar la asociación infiere mucha desgracia y, en caso de que vea que sus posibilidades están fuera de la asociación, su conexión con el organización; en cualquier caso, le gustaría mejorar las posibilidades de abandonar la organización. En lo que a él le importa, Hawkins (citado en Ramos, 2005, p.50)

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, porque no cuenta con un grupo experimental, no existe una variable independiente a la cual se va manipular, es transversal porque recolectan datos en un solo momento y tiempo único, es descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables.

Resultados

Los resultados descriptivos fueron que, el 17.5% de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente mantienen un nivel bajo en relación con las prácticas de liderazgo, otro 81.7% un nivel medio, solo el 0.8% admitió que el nivel de liderazgo que practican en la institución es alto y puede observarse como el 59.2% de las enfermeras poseen un nivel medio hacia el compromiso organizacional, otro 40.8% considera que es bajo su compromiso hacia el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

En cuanto a la prueba de hipótesis existe una correlación moderada entre las prácticas de liderazgo y compromiso organizacional ($r = 0,537$), a su vez el p-valor

calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Discusión

De las deducciones obtenidas en esta investigación referente a la hipótesis general sobre si existe relación entre si existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018. De acuerdo con los datos de correlación moderada entre las prácticas de liderazgo y compromiso organizacional ($p = 0,491$), a su vez el p-valor calculado resultó ser menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Al confrontar con la investigación de Pazetto y Kowal (2015) en su estudio Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral tuvo como objetivo establecer si existe alguna relación entre el entorno laboral y el liderazgo. Los datos fueron analizados usando pruebas de ANOVA con un valor $p \leq 0,05$. Los resultados obtenidos fueron, el entorno laboral no se asoció con el liderazgo en enfermería real ($p = 0,852$); por lo que difiere de los resultados encontrados en la presente investigación.

En la revisión de literatura según podemos mencionar a Mendoza (2005). Las prácticas de liderazgo no sólo se definen en una organización, sino que abarca diversas facetas de índole social donde alguien en su actividad concreta puede influir sobre el comportamiento de otro individuo o grupo. Siempre que un individuo trate de influir sobre el comportamiento de otro, ese individuo es el líder potencial y la persona sobre la cual trata de influir es el seguidor potencial, sin importar que la persona sea su jefe, un colega, un subordinado, un amigo o un pariente (p.78).

Conclusiones

Primera

Existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; debido a que Rho de Spearman fue de 0,537.

Segunda Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión desafiar lo establecido y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; debido a que Rho de Spearman fue de 0,329.

Tercera

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; debido a que Rho de Spearman fue de 0,467.

Cuarta

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión potenciar a los demás y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; debido a que Rho de Spearman fue de 0,532.

Quinta

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su dimensión modelar con el ejemplo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; debido a que Rho de Spearman fue de 0,421.

Sexta

Existe relación entre prácticas de liderazgo en su alentar con el espíritu y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018; debido a que Rho de Spearman fue de 0,498.

Referencias

- Araque J. y Rivera N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones
- Contreras, A., et al. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud*. (Tesis de Maestría, Universidad de Bogotá Colombia).
- Mendoza, I. (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional*. (Disertación doctoral no publicada, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala, México).
- Pazetto**, A y Kowal, C. (2015). *Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral*.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Miluska R. Vega Guevara, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018"** de la estudiante **Roxana Lucia Benito Cusi**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de marzo del 2018




Miluska R. Vega Guevara

DNI: 28284526

Feedback Studio - Google Chrome
 En seguro: https://exturnitin.com/api/carta/es/?u=105155968&lang=es&u=105155968

feedback studio prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018


Resumen de coincidencias

22 %

1	www.researchgate.net	2 %
2	repositorio.unlener.edu	2 %
3	scielo.unca.es	2 %
4	www.scribd.com	1 %
5	medis.milety.com	1 %
6	repositorio.udh.edu.pe	1 %
7	repositorio.uan.es	1 %
8	repositorio.umh.edu.pe	1 %
9	repositorio.une.edu.pe	1 %
10	www.gestappia.com	1 %

Text only Report

Página: 1 de 62 Número de palabras: 12526 10:56 m. 11/04/2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud


AUTOR:
Dr. Roberto Lucía Balboa Cusi

ASESOR:
Mg. Mónica Viquez Guerrero

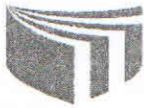
SECCIÓN:
Clínica médica

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de los servicios de la salud

PERÚ-2018



UCV
UNIVERSIDAD CAYMA
INVESTIGACIÓN
CAMPUS LIMA NOROCCIDENTAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BENITO Cusi ROXANA LUCIA
D.N.I. : 43743028
Domicilio : Av. San José N° 182 Urb. San José - El Agustino
Teléfono : Fijo : 3851976 Móvil : 941386658
E-mail : ROXANA.BENITO 15 @gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BENITO Cusi ROXANA LUCIA
.....
.....

Título de la tesis:

PRÁCTICAS DE LIDERAZGO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL GUILLERMO KACUN
DE LA FUENTE, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 12/06/18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Vista buena de
empastado de tesis

ESCUELA DE POSGRADO

ROXANA LUCA BENITO Cusi con DNI N° **43743028**
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en **Av. San José N° 192 Urbanización El Agustino - Lima**
(Calle y Lote y Mz. y Urb. y Distrito y Provincia y Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: **Maestría en Gestión**
(Promoción) (Nombre del programa)
de los servicios de la salud. Identificado con el código de matrícula N° **7001113316**
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto bueno para el empastado de tesis

Por lo expuesto, agradezco que en correspondencia se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, de **mayo** de 2018



Documentos que adjunto:

- Tesis original corregida
- Copia RD sustentación tesis
- Copia dictamen sustentación de tesis
- Copia de borna y copia de acta de aprobación de originalidad de tesis

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo a:

Teléfonos: **941326632 / 5251976**

Email: **ROXANA.BENITO15@gmail.com**